T.C

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SİSTEMATİK LİTERATÜR İNCELEMESİ: BİR BİBLİYOMETRİK VE META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Zeynep KAPTAN

2501202487

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Bora YILDIZ

İSTANBUL – 2024

ÖZ

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SİSTEMATİK LİTERATÜR İNCELEMESİ: BİR BİBLİYOMETRİK VE META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Zeynep KAPTAN

Bu çalışmanın amacı, literatürdeki zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarının bibliyometrik ve meta-analizini gerçekleştirmektir. Bibliyometrik analizlerde sıklıkla kullanılan R programlama dilindeki bibliometrix paketi ile Web of Science (WoS) veri tabanındaki zorunlu vatandaşlık davranışlarını konu alan çalışmaları belirlemek amacıyla "compulsory citizenship behavior" kavramını içeren makaleler taranmış ve 44 makalenin bibliyometrik verileri indirilmiştir. Meta-analizin veri seti için 17.491 örneklem büyüklüğüne sahip 53 bağımsız çalışmanın korelasyon temelli meta-analizi yapılmıştır.

Bibliyometrik analizde**,** zorunlu vatandaşlık davranışları (ZVD) alanında 74 kurum içerisinden en etkili kurum %5.41 yayın oranı ile Tongji Üniversitesi, Huaqiao Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi olmuştur. En üretken yazar olarak ise Hongdan Zhao belirlenmiştir. En çok yayın yapan 27 dergi arasında ise ilk sırada Frontiers in Psychology (%18.18) yer almaktadır. Meta-analiz sonuçlarına göre, zorunlu vatandaşlık davranışları cinsiyet ve çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerle negatif yönde ilişkilidir. Değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışları işten ayrılma niyeti, ahlaki çözülme, kariyerizm, hissedilen zorunluluk, iş-aile çatışması, örgüt temelli öz saygı, istismarcı yönetim algısı, güvenilme duygusu, örgütsel sinizm, tükenmişlik, üretkenlik karşıtı işyeri davranışları, uyumluluk maskesi, işe yabancılaşma, örgüte yönelik öfke, vatandaşlık baskısı ve iş stresi ile pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca iş özerkliği, lider-üye etkileşimi, psikolojik güvenlik, örgütsel kimlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık zorunlu vatandaşlık davranışları ile negatif yönde ilişkilidir.

Yukarıdaki bulgulara göre, zorunlu vatandaşlık davranışlarının iş stresi, tükenmişlik, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve kariyerizm ile pozitif yönde ilişkili olduğu; iş tatmini, iş özerkliği ve örgütsel bağlılık gibi algı, tutum ve davranışlarla ise negatif yönde ilişkili olduğu söylenebilir. Bu korelasyon değerleri göz önüne alındığında, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açabilen ve olumsuz algı, tutum ve davranışları arttıran bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışları, Bibliyometrik Analiz, Meta-Analiz

ABSTRACT

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIORS: A BIBLIOMETRIC AND META-ANALYSIS STUDY

Zeynep KAPTAN

This study aims to conduct a bibliometric and meta-analysis of compulsory citizenship behaviors research. Using the R programming language and the bibliometric package, we analyzed 44 articles from the Web of Science (WoS) database that focused on "compulsory citizenship behavior". Additionally, a correlation-based meta-analysis was conducted on 53 independent studies with a total sample size of 17,491.

In the bibliometric analysis, Tongji University, Huaqiao University and Istanbul University emerged as the most influential institutions in the field of compulsory citizenship behaviors with a publication rate of 5.41% out of 74 institutions. Hongdan Zhao was identified as the most productive author. Among the 27 most published journals in this field, Frontiers in Psychology (18.18%) ranks first. According to the meta-analysis results, compulsory citizenship behaviors are negatively related to demographic variables such as gender and number of children. When its relationship with the variables is examined, compulsory citizenship behaviors was positively associated with job stress, moral disengagement, burnout, felt obligation, work-family conflict, organizational based self esteem, abusive supervision perception, feeling trusted, organizational cynicism, work alienation, counterproductive workplace behaviors, facades of conformity, turnover intention, anger toward organization, citizenship pressure, and careerism. Furthermore, job satisfaction, job autonomy, leader-member exchange, psychological safety, organizational identification, and organizational commitment were negatively associated with compulsory citizenship behaviors.

According to the above findings, compulsory citizenship behaviors (CCB) are positively related to job stress, burnout, work alienation, iturnover intention and careerism; It can be said that it is negatively related to perceptions, attitudes and behaviors such as job satisfaction, job autonomy and organizational commitment. Considering these correlation values, it can be said that compulsory citizenship behaviors are leading to an undesirable results for organizations, have a characteristic increasing negative perceptions, attitudes, and behaviors.

Keywords: Compulsory Citizenship Behaviors, Bibliometric Analysis, Meta-Analysis

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, zorunlu vatandaşlık davranışları üzerine yürütülen bir araştırmanın ürünüdür ve sizlerle paylaşmaktan büyük bir memnuniyet duyuyorum. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde emeği geçen birçok kişiye teşekkür etmek istiyorum.

Öncelikle, bu tezi tamamlamam için yol gösterici tavsiyeleri, destekleri ve sabırlarıyla beni yönlendiren danışmanım Doç. Dr. Bora YILDIZ'a en içten teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Sizin değerli rehberliğiniz ve profesyonel yaklaşımınız olmasaydı, bu çalışmayı başarıyla tamamlayamazdım. Sizin deneyimlerinizden ve bilgilerinizden yararlanmak benim için büyük bir şanstı ve öğrendiklerimle akademik yolculuğumda kendimi geliştirebildim.

Ayrıca, bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde sürekli motivasyon ve destek sağlayan aileme de minnettarım. Sizin teşvikleriniz ve inancınız, bu tezin başarıyla tamamlanmasında büyük bir rol oynadı. Her zaman arkamda olduğunuzu hissetmek, benim için çok değerlidir. Bir çalışmanın başarıyla tamamlanması, çeşitli kaynaklardan edinilen bilgilerin bir araya getirilmesi ve bu bilgilerin düzenlenmesiyle mümkün olur. Bu sebeple, bu çalışmanın temelinde yer alan önceki araştırmacıların ve yazarların katkılarına da vurgu yapmak istiyorum. Onların çalışmaları ve yayınları, bu tezin bilimsel değerini ve kapsamını artırmıştır.

Son olarak, bu tez çalışmasını okuyacak olanlara da teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Umarım bu çalışma, sizlere faydalı bilgiler sunar ve konuyla ilgili yeni perspektifler kazanmanıza yardımcı olur. Herhangi bir eleştiri, öneri veya geri bildirim için her zaman açık olduğumu belirtmek isterim. Bu tez çalışması, benim kişisel ve akademik yolculuğumun bir parçasıdır ve tamamlanması benim için büyük bir başarıdır. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen herkese bir kez daha teşekkür etmek isterim.

Saygılarımla,

Zeynep KAPTAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... İİ
ABSTRACT ..... İV
ÖNSÖZ ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... Xİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... XİV
KISALTMALAR LİSTESİ XV
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALARIN DAYANMIŞ OLDUĞU TEORİLER 4
1.1.1. Sosyal Mübadele Teorisi 5
1.1.2. İstismarcı Yönetim Teorisi 6
1.1.3. Kaynakların Korunması Teorisi 7
1.1.4. Sosyal Bilişsel Teorisi 8
1.1.5. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi 9
1.1.6. İş Talepleri-Kaynaklar Modeli 9
1.1.7. Sosyal Kimlik Teorisi 10
1.1.8. Zorla İkna Teorisi 11
1.1.9. Öz Belirleme Teorisi 12
1.1.10. Kişi-İş Uyumu Teorisi 13
1.1.11. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Teorisi 14
1.1.12. Sosyal Beklenti Teorisi 15
1.1.13. Hakkaniyet Teorisi 17
1.1.14. Sosyal Bilgi İşleme Teorisi 18
1.1.15. Öz Yeterlilik Teorisi 19
1.1.16. Duygusal Olaylar Teorisi 20
1.1.17. Yayılma Teorisi 21
1.1.18. Transfer Teorisi 22
1.1.19. Belirsizlik Yönetimi Teorisi 22
1.1.20. McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi 23
1.1.21. Gömülü Teori 24
1.1.22. Bilişsel Stres Teorisi 26
1.1.23. Benlik Temsili Teorisi 27
1.1.24. Sezgisel Adalet Teorisi 28

1.1.25. Göreli Yoksunluk Teorisi 29
1.1.26. Bilişsel Tutarsızlık Teorisi 30
1.1.27. Cezalandırıcı Adalet Teorisi 31
1.1.28. Kaynakların Tükenmesi Teorisi 32

İKİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI KAVRAMININ TANIMI 33
2.2. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ 40
2.1.1. İstismarcı Yönetim 40
2.1.2. Örgütsel Politika Algısı 41
2.1.3. Pazar Baskısı 42
2.1.4. Rol Dışı Davranışlar 42
2.1.5. Kariyerizm 43
2.1.6. Örgütsel Bağlılık 43
2.1.7. Güç Mesafesi 43
2.1.8. Örgütsel Vatandaşlık Baskısı 44
2.1.9. Takdir Edilme Algısı 44
2.3. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI 45
2.3.1. Tükenmişlik 45
2.3.2. İşten Ayrılma Niyeti 46
2.3.3. İş stresi 47
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarında Azalma 47
2.3.5. İşe Yabancılaşma 48
2.3.6. İş-Aile Çatışması 48
2.3.7. Örgütsel Bağlılıkta Azalma 48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
METODOLOJİ

3.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZ 50
3.1.1. Araştırma Soruları 50
3.1.2. Araştırmanın Amacı 50
3.1.3. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi 50
3.1.4. Dahil Etme Kriterleri 51
3.1.5. Hariç Tutma Kriterleri 51
3.1.6. Çalışmaların Seçimi ve Sonuçları 51
3.2. META-ANALİZ 52
3.2.1. Araştırma Soruları 52

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri ... 53
3.2.3. Araştırmanın Amacı ... 56
3.2.4. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi ... 56
3.2.5. Dahil Etme Kriterleri ... 56
3.2.6. Hariç Tutma Kriterleri ... 57
3.2.7. Çalışmaların Seçimi ve Sonuçları ... 57
3.2.8. Verileri Özetleme ... 58
3.2.9. Sentez ... 59

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR

4.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZ BULGULARI ... 60
4.1.1. ZVD Çalışan Yazarlar ve Yayın Yapan Dergiler ... 62
4.1.2. ZVD Çalışmalarının Küresel ve Yerel Atıfları ... 65
4.1.3. ZVD Araştırmaları Çerçevesinde Yazarların ve Dergilerin Ortak Atıf Ağları ... 69
4.1.4. ZVD Çalışan Yazarların Ülkeleri ve Kurumları ... 73
4.1.5. ZVD Araştırmalarındaki Anahtar Kelimelerin Tematik Haritası ... 79
4.2. META-ANALİZ BULGULARI ... 84

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Bibliyometrik Analiz Sonuçları ... 100
5.2. Meta-Analiz Sonuçları ... 103
5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler ... 114

KAYNAKLAR ... 117

Bibliyometrik Analize Dahil Edilen Kaynaklar ... 163
Meta-Analize Dahil Edilen Kaynaklar ... 167

EKLER ... 172

Ek-1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Literatürünün Özet Tablosu 176
Ek-2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarının Öncülleri ve Sonuçları 183
Ek-3: Meta-Analizde İncelenen Yaş Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği ... 188

Ek-4: Meta-Analizde İncelenen Cinsiyet Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 189
Ek-5: Meta-Analizde İncelenen Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 190
Ek-6: Meta-Analizde İncelenen Eğitim Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 191
Ek-7: Meta-Analizde İncelenen Çalışma Saatleri Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 192
Ek-8: Meta-Analizde İncelenen Kıdem Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 193
Ek-9: Meta-Analizde İncelenen Medeni Durum Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 194
Ek-10: Meta-Analizde İncelenen Politik Yetenek Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 195
Ek-11: Meta-Analizde İncelenen Kariyerizm Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 196
Ek-12: Meta-Analizde İncelenen İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 197
Ek-13: Meta-Analizde İncelenen Ahlaki Çözülme Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 198
Ek-14: Meta-Analizde İncelenen Üretkenlik Karşıtı İşyeri Davranışları Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 199
Ek-15: Meta-Analizde İncelenen Çalışan Sessizliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 200
Ek-16: Meta-Analizde İncelenen Uyumluluk Maskesi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 201
Ek-17: Meta-Analizde İncelenen Sosyal Kaytarma Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 202
Ek-18: Meta-Analizde İncelenen İş Performansı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 203
Ek-19: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 204
Ek-20: Meta-Analizde İncelenen Çin Gelenekselliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 205
Ek-21: Meta-Analizde İncelenen S-S Guanxi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 206
Ek-22: Meta-Analizde İncelenen İş Özerkliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 207
Ek-23: Meta-Analizde İncelenen Vatandaşlık Baskısı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 208

Ek-24: Meta-Analizde İncelenen Örgüte Yönelik Öfke Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 209
Ek-25: Meta-Analizde İncelenen Eşitlik Duyarlılığı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 210
Ek-26: Meta-Analizde İncelenen İş Stresi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 211
Ek-27: Meta-Analizde İncelenen Olumsuz Etki Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 212
Ek-28: Meta-Analizde İncelenen İşe Yabancılaşma Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 213
Ek-29: Meta-Analizde İncelenen İş Tatmini Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 214
Ek-30: Meta-Analizde İncelenen Tükenmişlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 215
Ek-31: Meta-Analizde İncelenen Yönetime Güven Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 216
Ek-32: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 217
Ek-33: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Sinizm Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 218
Ek-34: Meta-Analizde İncelenen İstismarcı Yönetim Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 219
Ek-35: Meta-Analizde İncelenen İş-Aile Çatışması Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 220
Ek-36: Meta-Analizde İncelenen Hissedilen Zorunluluk Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 221
Ek-37: Meta-Analizde İncelenen Güvenilme Duygusu Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 222
Ek-38: Meta-Analizde İncelenen Örgüt Temelli Öz Saygı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 223
Ek-39: Meta-Analizde İncelenen İnovasyon İklimi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 224
Ek-40: Meta-Analizde İncelenen Lider-Üye Etkileşimi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 225
Ek-41: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Kimlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 226
Ek-42: Meta-Analizde İncelenen Psikolojik Güvenlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 227
Ek-43: Meta-Analizde İncelenen Kişi Örgüt Uyumu Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 228

Ek-44: Meta-Analizde İncelenen Dağıtım Adaleti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 229
Ek-45: Meta-Analizde İncelenen Etkileşim Adaleti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği 230

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: ZVD ile ilgili çalışmaların dayanmış olduğu teoriler.....**5**

Tablo 4.1: Tanımlayıcı analizler: Veri hakkında ana bilgiler ……...**60**

Tablo 4.2: ZVD araştırmalarında ilk 10 yazar ve dergi [n(%)] ……**63**

Tablo 4.3: ZVD çalışan ilk 10 yazarın indeks değerleri ..…….……..**65**

Tablo 4.4: İlk 10 yazar ve derginin küresel atıf sayısı ..…….…**66**

Tablo 4.5: İlk 10 yazar ve derginin yerel atıf sayısı ..…….…**67**

Tablo 4.6: ZVD araştırmalarına katkıda bulunan ilk 10 ülke ve kurum [n(%)] …...**74**

Tablo 4.7: Güvenilirlik yapay dağılımları ……..……..……...**88**

Tablo 4.8: Demografik değişkenlere ilişkin meta-analitik bulgular ..….....**92**

Tablo 4.9: Meta-analitik sonuçları ……..……..…….....**94**

Tablo 4.10: Demografik değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları.....**96**

Tablo 4.11: Değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları.....**97**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Bibliyometrik analiz için PRISMA akış şeması...……..…**52**

Şekil 3.2: Meta-analiz için PRISMA akış şeması.....…….....**58**

Şekil 4.1: Yıllık bilimsel üretim ……..…**61**

Şekil 4.2: Yazarların yıllar içerisinde yayınladığı çalışmalar ……...**62**

Şekil 4.3: Yazarların işbirliği ağı ……...**68**

Şekil 4.4: En çok atıf alan 50 yazarın ortak atıf ağı ……**70**

Şekil 4.5: Dergilerin ortak atıf ağı ……**72**

Şekil 4.6: Kurumların işbirliği ağı ……**76**

Şekil 4.7: ZVD literatürünün üç katlı planı ……**78**

Şekil 4.8: ZVD çalışmalarında en çok kullanılan 15 anahtar kelime ……..…**79**

Şekil 4.9: Anahtar kelimelerin tematik haritası **81**

Şekil 4.10: ZVD'lerin önemli korelasyonlarının kümülatif sonuçları ……..**85**

Şekil 4.11: ZVD'lerin yıllık bilimsel üretimi ……...……..……**86**

Şekil 4.12: En ilgili ZVD kaynakları …….……...…….....**87**

Şekil 4.13: Yayınların ülkelere göre dağılımları ...……..……**89**

Şekil 4.14: Sentezlenmiş yayınlar tarafından kullanılan teoriler ….....……**91**

KISALTMALAR LİSTESİ

AAN : Algılanan Aşırı Niteliklilik

AnİKG : Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşini Küçük Görme Boyutu

AnKÜG : Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Kendini Üstün Görme Boyutu

BİS : Bildiren İletişim Stili

Bkz. : Bakınız

CCB : Compulsory Citizenship Behaviors

CWB : Counterproductive Work Behavior

DİS : Danışman İletişim Stili

GB : Görev Becerikliliği

GC : Global Citation

GD : Girişimci Davranışlar

İAN : İşten Ayrılma Niyeti

İKYU : İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları

JD-R : Job Demands-Resources

KÖU : Kişi-Örgüt Uyumu

LÜE : Lider-Üye Etkileşimi

LC : Local Citation

M : Number of Article

MCP : Multiple Countries Publication

NP : Number of Publication

ÖB : Örgütsel Bağlılık

ÖG : Örgütsel Güven

ÖM : Örgütsel Muhalefet

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

SCP : Single Country Publication

PSİ : Psikolojik Sözleşme İhlali

PY-Start : Start of Publication Year

SDT : Self-Determination Theory

S-s Guanxi : Supervisor-Subordinate Guanxi

UMT : Uncertainty Management Theory

TC : Total Citation

TCPY : Total Citation of Publicaiton Year

Vd. : Ve diğerleri

WoS : Web of Science

ZVD : Zorunlu Vatandaşlık Davranışları

GİRİŞ

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde çeşitli algı, tutum, davranış ve duyguların bir sonucu olarak çalışanların çeşitli davranışlar sergilediği söylenebilir. Bu davranışlardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), çalışanların belirlenmiş rollerinin ötesine geçen gönüllü eylem ve davranışlarını vurgulayan önemli bir kavramdır (Muthuraman ve Al-Haziazi, 2017; Üçok ve Erbay, 2022). ÖVD, örgüt tarafından açıkça ödüllendirilmeyen veya zorunlu tutulmayan ancak etkinliğe ve işleyişe önemli ölçüde katkı sağlayan isteğe bağlı davranışları kapsar (Anderson, 2017). Bu davranışlar, başkalarına yardım etme, fazla mesai yapma ve örgüt ve üyelerine karşı olumlu tutumlar sergileme gibi unsurları içerir (Bolino vd. , 2013). Geleneksel olarak, örgütsel vatandaşlık davranışları, resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçen, çalışanlar tarafından sergilenen gönüllü bir dizi eylem olarak kavramsallaştırılmıştır (Muthuraman ve Al-Haziazi, 2017). Ancak, vatandaşlık davranışları genellikle gayri resmi bir şekilde teşvik edilip ödüllendirildiğinden dolayı çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerçekleştirmek konusunda baskı hissedebilirler (Bolino vd. , 2010).

Vigoda-Gadot (2006), dış baskı uygulandığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının gönüllülük anlamını kaybedeceğini öne sürmüş ve bu davranışları zorunlu vatandaşlık davranışları olarak isimlendirmiştir. Vigoda-Gadot (2006, 2007) zorunlu vatandaşlık davranışlarını (ZVD) gönüllü yardımseverlikten farklı bir dinamik olarak tanımlamıştır; bu da çalışanların genellikle kendi iradeleri dışında ekstra rol faaliyetlerine katılımını ifade etmektedir (Fox vd. , 2012). ZVD, çalışanların kurum veya liderler tarafından belirlenen dış baskılar, resmi yükümlülükler veya beklentiler nedeniyle gerçekleştirmek zorunda hissettikleri davranışları içerir (Liang vd. , 2022).

ÖVD ve ZVD, farklı yapılar gibi görünse de, birbirleriyle ilişkilidirler ve çeşitli şekillerde örgütlerin işleyişini ve verimliliğini etkilerler (Zhao, 2014). Köklü bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar tarafından sergilenen ve örgüt tarafından açıkça ödüllendirilmeyen veya zorunlu kılınmayan isteğe bağlı davranışları kapsarken (Organ, 1988) zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların zorunlu olarak algıladığı, dış baskılar, resmi kurallar, düzenlemeler veya iş gereksinimleri tarafından yönlendirilen davranışları kapsar (He vd. , 2018; He vd. , 2020).

Örgütsel hedeflere ulaşmak için, yöneticiler çalışanlara karşı baskıcı davranışlar sergileyebilirler (Pervaiz vd. , 2021). Bu bağlamda, vatandaşlık davranışı, gönüllü bir seçimden ziyade bir zorunluluk meselesi haline gelir ve "zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları" olarak adlandırılan zorunlu vatandaşlık davranışlarına dönüşür (Bolino vd. , 2013; Vigoda-Gadot, 2006; Zhang vd. , 2011) ve zorunlu vatandaşlık davranışları, istenmeyen sonuçlara yol açarak örgütsel faktörlere zarar verebilir (Vigoda-Gadot, 2006). Bu istenmeyen faktörlere örnek olarak iş stresi, duygusal tükenme, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve iş performansında azalma gösterilebilir (Vigoda-Gadot, 2006). Çalışanların neden zorunlu vatandaşlık davranışlarına maruz kaldığına örnek olarak, örgütteki rol içi ve rol dışı görevlerinin net bir şekilde tanımlanmaması gösterilebilir (Herrity, 2023). Yöneticiler, çalışanların sınırlı çalışma saatlerinde iş verimliliğinin artacağına ve bu durumun örgüte fayda sağlayacağına inandıkları için, çalışanların mesailerini zamanında bitirmelerine izin vermediklerinde çalışanları zorunlu vatandaşlık davranışları benimsemeye zorlayabilirler (Hung vd. , 2022).

İlgili literatür incelendiğinde zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkili çalışmaların sayısının giderek artmasına rağmen ilgili literatürün bibliyometrik yapısını ortaya koyan bir araştırmanın noksanlığı ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının diğer değişkenler ile olan ilişkilerinin kümülatif görünümü hakkında fikir veren bir sistematik derleme ve meta-analiz çalışmasının eksikliği dikkat çekmiştir. Bu çalışma ile hem literatürün mevcut yöneliminin hangi yöne doğru olduğu, hem zorunlu vatandaşlık davranışlarını açıklamada hangi kuramsal bakış açılarından faydalanıldığı, hem de zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkilendirilen değişkenlerin genel etki büyüklüklerinin hangi düzeyde ve yönde olduğu araştırma sorularına yanıt verilmeye çalışılacaktır.

Yukarıdaki araştırma sorularına cevaben, bu çalışmanın amacı, zorunlu vatandaşlık davranışlarının kavramsal olarak incelenmesi, ZVD ile ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi, ZVD çalışmalarında sıklıkla kullanılan kuramların belirlenmesi, zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan çalışmaların bibliyometrik profilinin oluşturulması ve ZVD çalışmalarının meta-analizinin yapılmasıdır. Bibliyometrik profilin kapsamı, 2006 ile 2023 yılları arasında işletme alanındaki zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarını içermektedir. Dolayısıyla, diğer alanlardaki zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmaları analize dahil edilmemiştir. Ayrıca, zorunlu

vatandaşlık alanındaki çalışmalar son zamanlarda artış gösterse de mevcut literatür henüz tam olarak olgunlaşmamıştır. Bu nedenle, bu çalışma zorunlu vatandaşlık davranışlarının nomolojik ağının nihai profilini belirlemeyi değil, önceki araştırmacıların kümülatif sonuçlarını sentezleyerek zorunlu vatandaşlık literatürünü güçlendirilmeyi ve özetlemeyi amaçlamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bu araştırmanın mevcut literatüre katkıları şöyledir; a) zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilgili literatürün bibliyometrik yapısını ortaya koymak, b) zorunlu vatandaşlık davranışları literatürünün faydalandığı kuramsal altyapı haritasını oluşturmak, c) zorunlu vatandaşlık davranışları ile çelişkili sonuçlara ilişkin genel etki büyüklüklerini meta-analiz yöntemi ile belirlemek, d) var olan aynı yöndeki ilişkilerin genel etki büyüklüklerini saptamak, e) hangi demografik faktörlerin zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu belirlemek.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, zorunlu vatandaşlık davranışları üzerine yapılan çalışmaların temelini oluşturan teoriler açıklanacaktır. Çalışmanın ikinci kısmını, ZVD'nin kavramsal çerçevesi oluşturmaktadır. Bu bölümde, zorunlu vatandaşlık davranışlarının pozitif yönde ilişkili olduğu değişkenler ile negatif yönde ilişkili olduğu değişkenler incelenerek ZVD'nin öncülleri ve sonuçları ortaya konulmuştur. Üçüncü kısım metodolojiyi içermektedir. Bu bölümde, araştırmanın sorusu, amacı, tasarımı, yöntemi, dahil etme kriterleri, hariç tutma kriterleri, çalışmaların seçimi ve sonuçları, verilerin özetlenmesi ve sentezi açıklanacaktır. Dördüncü kısımda, zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarının bibliyometrik ve meta-analiz bulgularına yer verilerek elde edilen sonuçlar yorumlanacaktır. Araştırmanın sonucunda ise incelenen zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarından ve yapılan analizlerden elde edilen bulguların sonuçlarına değinilecektir.

BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALARIN DAYANMIŞ OLDUĞU TEORİLER

Zorunlu vatandaşlık davranışları kavramı, Vigoda-Gadot tarafından örgütsel vatandaşlık davranışları kavramının bir uzantısı olarak ortaya atılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), resmi ödül sistemleri tarafından açıkça tanınmayan ancak yine de örgütün etkin işleyişine katkıda bulunan isteğe bağlı çalışan davranışlarını ifade ederken (Organ, 1988) zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların genellikle kendi istekleri dışında olan ekstra rol faaliyetlerine katılması olarak tanımlanan nispeten ihmal edilen olgulardan biridir ve örgütsel yaşamın sosyal yapısının olumsuz bir yönünü yansıtmaktadır (Vigoda-Gadot, 2007).

Bu bölümde, Tablo 1.1'de sunulan zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilgili çalışmaların dayanmış olduğu teoriler açıklanmıştır.

Tablo 1.1: ZVD ile ilgili çalışmaların dayanmış olduğu teoriler

No	TEORİLER
1	Sosyal Mübadele Teorisi (Social Exchange Theory)
2	İstismarcı Yönetim Teorisi (Abusive Supervision Theory)
3	Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory)
4	Sosyal Bilişsel Teori (Social Cognitive Theory)
5	Lider-Üye Etkileşimi Teorisi (Leader-Member Exchange Theory)
6	İş Talepleri-Kaynak Modeli (Job Demands-Resources Model)
7	Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory)
8	Zorla İkna Teorisi (Theory of Coercive Persuation)
9	Öz Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory)
10	Kişi-İş Uyumu Teorisi (Person-Job Fit Theory)
11	Temel Psikolojik İhtiyaçlar Teorisi (Basic Psychological Needs Theory)
12	Sosyal Beklenti Teorisi (Social Expectation Theory)
13	Hakkaniyet Teorisi (Equity Theory)
14	Sosyal Bilgi İşleme Teorisi (Social Information Processing Theory)
15	Öz Yeterlilik Teorisi (Self-Efficacy Theory)
16	Duygusal Olaylar Teorisi (Affective Events Theory)
17	Yayılma Teorisi (Spillover Theory)
18	Transfer Teorisi (Crossove Theory)
19	Belirsizlik Yönetimi Teorisi (Uncertainty Management Theory)
20	McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi (McClelland's Theory of Needs)
21	Gömülü Teori (Grounded Theory)
22	Bilişsel Stress Teorisi (The Cognitive Theory of Stress)
23	Benlik Temsili Teorisi (Self-Representation Theory)
24	Sezgisel Adalet Teorisi (Fairness Heuristic Theory)
25	Göreli Yoksunluk Teorisi (Relative Deprivation Theory)
26	Bilişsel Tutarsızlık Teorisi (Cognitive Dissonance Theory)
27	Cezalandırıcı Adalet Teorisi (Retributive Justice Theory)
28	Kaynakların Tükenmesi Teorisi (Resource Depletion Theory)

1.1.1. Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal mübadele teorisi (social exchange theory), sosyal etkileşimleri ve ilişkileri bir maliyet-fayda analizi perspektifinden açıklayan sosyolojik ve psikolojik bir kuramdır (Cherry, 2023a). Bu teoriye göre, insanlar, ilişkilere ve etkileşimlere katılmaya ilişkin faydalar ve maliyetler hakkındaki değerlendirmelerine dayanarak hareket ederler (Nickerson, 2023). Faydalar; arkadaşlık, duygusal destek, mali yardım veya diğer kaynaklar gibi çeşitli ödülleri içerirken, maliyetler; zaman, çaba, duygusal

yatırım veya fedakarlıklar gibi unsurları kapsar (Blau, 1964). İnsanlar, sosyal mübadele süreçlerinde ödüllerin maliyetlerden ağır bastığı ilişkileri sürdürme eğilimindedir (Blau, 1964). Aynı zamanda, ödülleri en üst düzeye çıkarmak ve maliyetleri en aza indirmek için çaba gösterirler (Derisz, 2022). Sosyal mübadele teorisine göre, insanlar, katlanmak zorunda oldukları maliyetler karşısında elde edebilecekleri potansiyel faydaları değerlendirirler (Blau, 1964).

Sosyal mübadele, ilişkilerin karşılıklı güvene ve zaman içinde paylaşılacak faydalara dayandığı beklentisine dayanır (Mitchell vd. , 2012). Karşılıklı davranışlar, örgüt içinde olumlu ilişkileri ve sosyal bağları besler (Galinsky vd. , 2005). Bireyler karşılıklı eylemlerde bulunduklarında, bu bir güven, karşılıklı saygı ve işbirliği duygusu yaratır (Aguilar, 1984; Masterson vd. , 2000). Bu olumlu ilişkiler, destekleyici bir çalışma ortamına katkıda bulunur ve genel olarak örgüt iklimini geliştirir (Masterson vd. , 2000). Çalışanlar karşılıklı davranışları deneyimlediğinde ve başkalarından destek algıladığında, daha fazla katılım, sadakat ve bağlılık geliştirmeleri olasıdır (Blau, 1964). Bu da, artan iş tatminine, azalan işten ayrılma niyetine ve artan performansa yol açabilir (Eisenberger vd. , 1986). Çalışanlar, örgütün kendilerine değer verdiğini ve desteklediğini algıladıklarında, olumlu davranış ve tutumlarla karşılık verirler (Eisenberger vd. , 2002). Teoriye göre başkalarına sosyal destek sağlamak, başkalarından sosyal destek alınmasıyla sonuçlanır (Bowling vd. , 2004).

1.1.2. İstismarcı Yönetim Teorisi

Tepper (2000), istismarcı yönetimi (abusive supervision), "çalışanların, yöneticilerin kendilerine karşı fiziksel temas dışındaki sözlü ve sözsüz suistimallerini algılama derecesi" olarak tanımlar. Diğer bir ifadeyle, istismarcı yönetim teorisi, yöneticilerin çalışanlarına karşı sergilediği olumsuz ve zararlı davranışları vurgular ve sürekli olarak kötü muameleye maruz kalma durumunu içerir (Tepper, 2000). İstismarcı yöneticiler, çalışanlara kötü davranmak için yetkilerini duygusuzca ve keyfi olarak kullanan kişilerdir (Ashforth, 2009) ve bu davranışlar sözlü saldırganlık, aşağılayıcı ifadeler (Keashly, 1997), toplum içinde aşağılama, baskı, tehditler ve yöneticiler tarafından gücün kötüye kullanılması gibi eylemleri içerir (Tepper, 2000).

İstismarcı yönetimin iş tatminini azaltma, duygusal tükenmeyi artırma, örgütsel bağlılığı azaltma, yüksek işten ayrılma niyeti ve iş performansını düşürme

gibi çalışanlar üzerinde önemli sonuçları vardır (Mitchell ve Ambrose, 2007). Örgüt içinde ve dışında kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyen istismarcı yönetimin önemli bir sonucu, agresif çalışan davranışlarıdır (Burton ve Hoobler, 2011). İstismara uğrayan çalışanlar "kısasa kısas" ilkesine uygun olarak, yöneticilerini hedef alarak fiziksel olmayan ancak saldırgan bir şekilde karşılık verebilmektedir (Inness vd. , 2005).

1.1.3. Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların korunması teorisi (conservation of resources theory), bireylerin ve örgütlerin stresle başa çıkma ve olumlu sonuçlar elde etme sürecinde kaynaklarını nasıl yönettiğini açıklayan bir teoridir (Holmgreen vd. , 2017). Bu teoriye göre, bireylerin kişisel özeliklerinin yanı sıra sosyal destek ve finansal varlıklar gibi dış kaynakları elde etmeye, korumaya ve sürdürmeye çalıştığı varsayılır (Hobfoll, 1989; Hobfoll vd. , 2018). Kaynaklar, nesnel kaynaklar (örn. araçlar), koşullu kaynaklar (örn. istihdam ve görev süresi), kişisel kaynaklar (örn. beceriler ve öz yeterlilik) ve enerji kaynakları (örn. bilgi ve para) şeklinde çeşitlendirilebilir (Hobfoll vd. , 2018). Örgütsel bağlamda, kaynakların korunması teorisi, çalışanların refahını, iş tatminini ve örgütsel etkinliği artırmak için kaynakların anlaşılması ve yönetilmesinin önemini vurgular (Westman vd. , 2004).

Kaynakların korunması teorisi, kültürel ve toplumsal faktörleri stres süreciyle birleştirir ve kültürel ve toplumsal kaynakların, bireylerin stres deneyimlerini ve örgütsel ortamlarda kaynakların korunmasını nasıl etkilediğine odaklanır (Hobfoll, 2001). Teori, bireylerin işyerinde stres yaşadıklarında veya stres faktörleriyle karşılaştıklarında, potansiyel bir kaynak kaybı veya tükenmesiyle karşı karşıya olduklarını öne sürer (Hobfoll vd. , 2018). Bu kaynak kaybı, mevcut sınırlı kaynakların daha fazla kullanıldığı ve dolayısıyla daha fazla stres ve olumsuz sonuçlara yol açan bir kaynak tükenmesine neden olabilir (Hobfoll, 1989). Buna karşı koymak için, bireyler kaynak yatırımı ve kaynak koruma davranışlarıyla meşgul olurlar (Hobfoll, 2011). Kaynak yatırımı, aktif olarak yeni beceriler kazanmayı, sosyal destek aramayı veya iş koşullarını iyileştirmeyi içerirken (Bakker ve de Vries, 2021); kaynak koruma, iş-yaşam dengesini sürdürmek veya sosyal ilişkileri korumak gibi mevcut kaynakların tükenmesini veya kaybını önlemeye yönelik çabaları kapsar (Hobfoll vd. , 2018).

1.1.4. Sosyal Bilişsel Teorisi

Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal bilişsel teori (social cognitive theory), insanların sosyal bir çevrede başkalarını gözlemleyerek bilgi edindiği, yeni davranışlar öğrendiği ve inançları ile tutumlarını geliştirdiği teorik bir çerçevedir (Mcleod, 2023a). Bu teori, örgütlerdeki bireylerin davranışlarını ve tutumlarını sosyal etkileşimlere ve gözlemlere dayalı olarak nasıl öğrendiklerine, adapte olduklarına ve geliştirdiklerine odaklanır (Tadayon Nabavi ve Bijandi, 2012).

Teorinin temelinde, kişisel, çevresel ve davranışsal faktörler arasındaki etkileşimin yer aldığı anlayışı bulunur (Bandura, 1986). Sosyal bilişsel teoriye göre, öğrenme ve davranış değişimi kişisel faktörler, çevresel faktörler ve davranışsal faktörler arasındaki sürekli etkileşimler yoluyla gerçekleşir (Carillo, 2010). Kişisel faktörler, bireylerin bilişsel süreçleri, inançları, benlik algıları ve motivasyonları ile ilgili unsurları içerir (Eccles ve Wigfield, 2002). Örgütsel bağlamda, kişisel faktörler, çalışanların çalışma ortamlarındaki gözlemlerini ve etkileşimlerini nasıl yorumladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkiler (Johns, 2006). Bu faktörler, öz yeterlilik (bireyin başarıya ulaşma inancı), sonuç beklentileri (belirli davranışların sonuçları hakkındaki beklentiler) ve kişisel hedefler gibi unsurları içerebilir (Bandura, 1986; Tierney ve Farmer, 2002). Çevresel faktörler, bireylerin bir örgüt içindeki sosyal ve fiziksel durumlarını kapsar (Bandura, 1986). Bu, bireylerin davranışlarını ve öğrenmelerini etkileyen sosyal normları, örgütsel kültürü, liderlik tarzlarını ve sosyal etkileşimleri içerir (Tsai, 2011). Modelleme (başkalarını gözlemleme ve taklit etme), sosyal güçlendirme (davranışa dayalı geri bildirim veya ödül alma) ve öğrenme ve gelişme için kaynakların ve fırsatların mevcudiyeti gibi çevresel faktörler, çalışan davranışlarını şekillendirebilir (Bandura, 1986; Mcleod, 2023a). Davranışsal faktörler ise, bireylerin öğrenmeleri ve deneyimleri sonucunda edindikleri ve sergiledikleri eylem, davranış ve becerileri ifade eder (LaMorte, 2022). Örgütsel bağlamda, bu davranışlar çalışanların görev performansını, kişiler arası becerileri, liderlik davranışlarını ve problem çözme yeteneklerini içerebilir (Bandura, 1986). Sosyal bilişsel teori, bireylerin bu davranışları gözlemleme, taklit etme ve pekiştirme süreci yoluyla öğrendiğini ve geliştirdiğini öne sürer (Bandura, 1986; Wood ve Bandura, 1989).

1.1.5. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Lider-üye etkileşimi teorisi (leader-member exchange theory), bir iş ortamında liderler ve çalışanlar arasındaki ilişkiye odaklanır (Erdogan ve Bauer, 2015). Etkili ilişkiler kurmak ve bir örgütteki önemli roller için doğru insanları belirlemek, insanların günlük rutinlerinde birbirleriyle ve örgüt liderleriyle nasıl etkileşimde bulunduklarını anlamayı gerektirir (Latchem ve Hanna, 2003). Bu teori, liderler ve üyeler asındaki ilişkinin, rol oluşturma süreci yoluyla geliştiğini belirtir (Erdogan ve Bauer, 2015). Liderler ve çalışanlar, rollerini, sorumluluklarını ve beklentilerini belirlemek için karşılıklı etki, müzakere ve uyum içinde çalışırlar (Gjerde ve Ladegård, 2019).

Lider-üye etkileşimi teorisi, liderler ve çalışanlar arasındaki yüksek kaliteli ilişkilerin olumlu sonuçlara sahip olduğunu varsayar (Hunt, 2014). Bu teoriye göre, liderler için ekiplerinde grup içi ve grup dışı etkileşimler önerilmektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Grup içi üyeler, daha yüksek iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans sergileme ve kariyerlerinde ilerleme fırsatları elde ederler (Kim ve Kim, 2020). Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimine sahip çalışanlar, etkinliklerini artırdıkları için liderlere de fayda sağlar (Martin vd. , 2010).

Lider-üye etkileşimi teorisi, tüm ilişkilerin aynı olmadığını kabul ederek, liderler ve çalışanlar arasındaki ilişki kalitesinin önemini (Martin vd. , 2018) ve genel olarak örgütte güven, iletişim ve karşılıklı saygının rolünü vurgular (Men vd. , 2022). Bu teori, lider-üye ilişkilerinin dinamikleri ve bunların çalışan ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini anlamak için bir çerçeve sunarak (Alo ve Arslan, 2022) örgütsel ortamlarda ilişkilerin karmaşıklığını açıklar (Sparrowe ve Liden, 1997).

1.1.6. İş Talepleri-Kaynaklar Modeli

İş talepleri-kaynaklar (job demands-resources) teorisi, belirli iş özelliklerinin ve koşullarının çalışanların refahı, motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini açıklayan bir kavramdır (Tummers ve Bakker, 2021). Bu teoriye göre, her işin, çalışanların deneyimlerini ve sonuçlarını etkileyen özel talepleri ve kaynakları bulunmaktadır (Granziera vd. , 2020). İş talepleri, fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri kapsayan ve sürekli çaba gerektiren, çalışanlar için maliyetlere yol açabilen unsurları ifade eder (Xanthopoulou vd. , 2007). Örneğin, iş yükü, zaman

baskısı, rol belirsizliği, duygusal talepler ve fiziksel çaba gibi faktörler, çalışanların enerjisini tüketebilir ve stres düzeylerini artırabilir (Gründler ve Cosmar, 2017).

Diğer yandan, iş kaynakları işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerinde işlevsel olan unsurlarıdır ve sosyal destek, geri bildirim, özerklik, kendini geliştirme fırsatları ve destekleyici bir örgüt kültürü gibi kaynaklar, çalışanların motivasyonunu ve iş performansını artırabilir (Van den Broeck vd. , 2017). JD-R teorisine göre, iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki etkileşim önemlidir (Demerouti ve Bakker, 2022). Yeterli iş kaynaklarına sahip olmayan örgütlerde tükenmişlik, tatminsizlik ve diğer olumsuz sonuçlar yaşanabilirken (Kanten vd. , 2019) yüksek iş kaynakları, iş taleplerinin olumsuz etkilerini azaltabilir ve iş tatmini, bağlılık ve iş performansı gibi olumlu sonuçları teşvik edebilir (Hakanen vd. , 2007).

İş kaynakları, çalışanlara iş taleplerini etkin bir şekilde yönetmeleri için gereken araçları ve desteği sağlar (Van den Broeck vd. , 2017). İş kaynakları, çalışanların stresle başa çıkmalarına, refahlarını korumalarına ve bağlılık ile memnuniyeti artırmalarına yardımcı olur (Bakker, 2015). Ancak, iş kaynakları yetersiz olduğunda, çalışanlar destek ve gelişim fırsatları eksikliği yaşayabilir ve yüksek iş talepleriyle başa çıkmak daha zor hale gelebilir (van der Linden vd. , 2005). Bu gibi durumlarda, taleplerin neden olduğu stres birikerek tükenmişliğe, motivasyon ve performansın düşmesine neden olur (Demerouti ve Verbeke, 2004). JD-R teorisi, iş talepleri ve kaynakları arasındaki etkileşimi vurgulayarak, örgütlerin bu faktörleri yönetmek ve optimize etmek için çaba sarf etmesi gerektiğini öne sürer (Demerouti, 2014). Örgütler, aşırı iş taleplerini azaltarak ve yeterli iş kaynakları sağlayarak çalışanların refahını, motivasyonunu ve performansını artırabilir (Macdonald, 2003).

1.1.7. Sosyal Kimlik Teorisi

Henri Tajfel ve John Turner (1979) tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi (social identity theory), psikolojik bir teori olarak bireylerin kendilerini sosyal gruplarla ilişkilendirme ve algılama süreçlerini incelemektedir (Vinney, 2019). Örgütsel bağlamda, bu teori, çalışanların belirli bir grubun parçası olarak kimlik kazanmasının, tutumlarını, davranışlarını ve örgüt içindeki etkileşimlerini nasıl etkilediğini açıklamada yardımcı olmaktadır (Scheepers ve Ellemers, 2019).

İnsanlar örgütsel düzeyde kendilerini departmanlar, ekipler veya iş rolleri gibi özelliklere dayalı olarak gruplara ayırmaktadır ve bu sınıflandırma, sosyal kimliklerin

temelini oluşturmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Sosyal kimlik teorisine göre, insanlar kendilerini olumlu bir sosyal statü veya farklılıkla ilişkilendirilen gruplara katılarak olumlu bir benlik kavramı geliştirme eğilimindedir ve böylelikle benlik saygılarını güçlendirirler (Tajfel ve Turner, 1986). İç grup olarak bilinen bu gruplar, bireylerin aidiyet duygusu, öz-saygı ve sosyal destek elde etmesine yardımcı olan sosyal kimlik kaynaklarıdır (Gu vd. , 2022). Ancak, aynı zamanda bireyler, dış gruplar olarak bilinen diğer grupları daha az olumlu ve hatta rakip olarak algılayabilirler (Ellemers, 2022). Bu, bireylerin kendi grupları için olumlu bir sosyal kimlik geliştirme çabalarının gruplar arası önyargılara, klişelere ve ayrımcılığa yol açabileceği anlamına gelmektedir (Oldmeadow ve Fiske, 2010).

Örgüt içinde, sosyal kimlik teorisi grup oluşumu, gruplar arası çatışma, liderlik ve örgüt kültürü gibi birçok olgunun anlaşılmasına katkı sağar (Ashforth ve Mael, 1989). Grup içi üyelere karşı grup dışı üyelere göre daha olumlu tutum ve davranışlar sergileme eğilimi, gruplar arası çatışma ve rekabetin nedeni olabilir (Jhangiani, 2022). Liderler, sosyal kimliğin şekillenmesinde çok önemli bir rol oynarlar (Hogg vd. , 2012) ve etkili liderlik davranışlarıyla grup kimliğini etkileyebilir, paylaşılan bir örgütsel kimliği teşvik edebilir ve gruplar arası çatışmayı azaltabilirler (Hogg ve Rast, 2022). Sosyal kimlik teorisi, paylaşılan değerlerin, normların ve sembollerin örgüt kültürünü şekillendirmedeki önemine vurgu yapar (Aydın, 2018). Güçlü bir örgüt kültürü, sosyal kimliği besler ve çalışanların memnuniyetini, bağlılığını ve performansını artırabilir (Nneji ve Asikhia, 2021).

1.1.8. Zorla İkna Teorisi

Düşünce reformu veya beyin yıkama olarak da bilinen zorla ikna teorisi (theory of coercive persuation), bir grup veya örgütün bireylerin düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını manipüle ederek kontrol altına alma sürecini ifade eder (Lifton, 1961). Bu teori, bireylerin kendi iradeleri dışında, kontrol eden varlığın hedefleri ve ideolojileriyle uyumlu hale gelmelerini sağlamak için çeşitli tekniklerin kullanıldığına dair varsayımlar içerir (Albarracin vd. , 2018). Zorla ikna teorisi, yoğun sosyal etki, manipülasyon ve psikolojik baskı yoluyla, kişilerin yeni inançları ve davranışları benimsemeye zorlanabileceğini öngörür (Ofshe, 1992). Örgütler, çalışanların davranışlarını ve inançlarını şekillendirmek için kontrol mekanizmaları kullanabilir (Institute of Medicine, 2001). Bu, bilgi akışını kontrol altında tutmayı, dış dünyayla teması sınırlamayı ve örgütün ideolojisinin hakim olduğu bir ortam yaratmayı

içerebilir (Lifton, 1961). Örgütler, alternatif bakış açılarına erişimi kısıtlayabilir, kritik bilgileri sansürleyebilir ve propaganda aracılığıyla kendi fikirlerini güçlendirebilirler (Lifton, 1961; Tourish vd. , 2009). Aynı zamanda, sosyal izolasyon ve duygusal bağımlılık gibi faktörler aracılığıyla bireylerin örgütten bağımsız düşünmesini ve destek aramasını zorlaştırabilirler (Hassan, 1990; Wu vd. , 2021). Örgütler, güçlü duygu içerikli mesajlar kullanarak duygusal bağlar kurabilir ve insanların duygularını manipüle edebilirler (Singer, 1995).

Zorla ikna çabaları, bir ideolojinin onaylanmasıyla başlar (Mintzberg, 1989). Bu süreçte amaç, bireylerin duygularını manipüle ederek istenen şeyi istemelerini sağlamaktır (Merton ve Kinscherff, 1981). Bu teoriye göre, yöneticiler, ast konumlardaki kişileri kendi çıkarlarına hizmet ettiğine inandırdıkları bir fikri kabul etmeye ikna etmeye çalışarak kişilerin özerkliğini ve doğal direnişlerini önlemeye ve baskı unsurları genişletmeye çalışırlar (Tourish vd. , 2009).

1.1.9. Öz Belirleme Teorisi

Öz belirleme teorisi (self determination theory (SDT)), kişilerin psikolojik özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının işyerindeki motivasyonlarını, bağlılıklarını ve refahını nasıl etkilediğini inceler (Deci ve Ryan, 2015). SDT, bu üç temel psikolojik ihtiyacın karşılandığı durumlarda, insanların daha fazla içsel motivasyon yaşadığını öne sürerek doğal ilgi ve zevklere hizmet eden faaliyetlere yönelmeyi ifade eder (Cherry, 2022). Bu içsel motivasyon, daha yüksek düzeyde yaratıcılık, süreklilik ve refahın yanı sıra gelişmiş iş performansı ve tatminine yol açar (Fishbach ve Woolley, 2022).

Örgütler, çalışanların motivasyonunu ve refahını artırmak için, Deci ve diğer araştırmacılar (2017) tarafından öne sürülen öz belirleme teorisini temel alarak, çalışanların özerklik, yeterlilik ve ilişkiselliklerini destekleyen bir ortamı teşvik edebilir. Bu yaklaşım, çalışanlar arasındaki motivasyonu anlamalarına yardımcı olabilir, ki bu konu da Forner ve diğer araştırmacılar (2020) tarafından vurgulanmaktadır. Örgütler, çalışanların özerkliğini, yeterliliğini ve ilişkiselliğini destekleyen bir ortamı teşvik ederek çalışanların motivasyonlarını ve refahlarını artırabileceğini öne süren (Deci vd. , 2017) SDT'ye dayanarak çalışanlar arasında motivasyonu sağlayan faktörleri anlamalarına yardımcı olur (Forner vd. , 2020). Çalışanların özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik gibi temel psikolojik ihtiyaçları

karşılandığında, daha fazla içsel motivasyon yaşarlar (Martela ve Riekki, 2018). Bu da, işlerine daha yüksek düzeyde katılım, bağlılık ve çaba göstermelerine yol açarak iş performansını artırır (Gagné ve Deci, 2005). Çalışanlar içsel olarak motive olduklarında, yaratıcı problem çözme, yeni fikirler üretme ve inisiyatif alma olasılıkları daha yüksektir (Baard vd. , 2004; Dewett, 2007). Özerkliği destekleyen bir yaklaşım sergileyen örgütler, çalışanların yaratıcı katkılarından yararlanabilir (Gagné ve Deci, 2005). SDT, çalışanların psikolojik ihtiyaçları karşılanmadığında tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu yaşayabileceğini öne sürer (Elshaer vd. , 2023). Öte yandan, örgütler temel psikolojik ihtiyaçları desteklediklerinde, çalışanların daha iyi bir ruh hali ve daha az tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksektir (Gagné vd. , 2022). Bu durum düşük düzeyde işten ayrılmaya ve yüksek düzeyde çalışan bağlılığına katkıda bulunabilir (Deci ve Ryan, 2008).

Örgütler, SDT ilkelerini benimseyerek güven, işbirliği ve çalışanların yetkilendirilmesi ile karakterize edilen pozitif bir çalışma kültürü yaratabilir (Rigby ve Ryan, 2018). Ekip çalışmasını, sosyal bağları ve açık iletişimi teşvik etmek, çalışanların ilişki ihtiyacını karşılamaya yardımcı olarak artan motivasyon, memnuniyet ve refaha yol açar (Deci ve Ryan, 2000; Gagné ve Deci, 2005). Böyle bir örgüt kültürü, daha yüksek çalışan katılımını, bağlılığını ve aidiyet duygusunu teşvik ederek daha üretken ve tatmin edici bir çalışma ortamı sağlar (Gagné ve Deci, 2005). Teori, insan motivasyonunun anlaşılması için, özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik gibi doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların dikkate alınması gerektiğini öne sürer (Deci vd. , 2001).

1.1.10. Kişi-İş Uyumu Teorisi

Kişi-iş uyumu teorisi (person-job fit theory), kişinin özellikleri ile bir iş veya çalışma ortamının gereklilikleri arasındaki uyumu inceleyen bir kavramıdır (Gander vd. , 2020; Kristof-Brown vd. , 2005). Bu teori, insanların kişisel nitelikleri ile işin talepleri arasında iyi bir eşleşme olduğunda daha yüksek iş tatmini, daha iyi performans ve daha az stres yaşadığını varsayar (Cable ve DeRue, 2002; van Zyl vd. , 2022). Kişi-iş uyumu teorisi, işyerinin, çalışma grubunun ve örgüt kültürünün özelliklerini dikkate alarak çalışanların bilgi, beceri, kişilik özellikleri, ilgi ve değerlerini değerlendirir (Edwards ve Cable, 2009; Huang vd. , 2019). Bu teori, daha iyi bir uyum elde etmek ve bireysel ve örgütsel sonuçları iyileştirmek için bu faktörlerin dengelenmesinin önemini vurgular (Su vd. , 2014).

Çalışanların, işlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek için gerekli beceri ve deneyime sahip olduklarında, bir yeterlilik duygusu hissetmeleri ve daha yüksek iş performansı elde etmeleri olasıdır (Chatman, 1991; Fukada, 2018). Aynı şekilde, çalışanların kendi değerleri ile örgüt tarafından teşvik edilen değerler arasında bir eşleşme algıladıklarında, bir uyum duygusu yaşarlar ve çalışırken daha fazla motive ve tatmin olurlar (Bissett, 2014; Byza vd. , 2019). Çalışanların özerklik, tanınma, büyüme veya iş-yaşam dengesi gibi ihtiyaçları örgütler tarafından karşılandığında, bu durum genel iş doyumunu ve refahı artırır (Cable ve DeRue, 2002; Mas-Machuca vd. , 2016).

Kişi-iş uyumu teorisi, kişiler ve işleri arasındaki uyumun, daha düşük stres seviyelerine ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olabileceğini vurgular (Park ve Hai, 2023; Peng vd. , 2014). İnsanlar, nitelikleri ile iş gereksinimleri arasında bir eşleşme bulduklarında, iş uyumsuzluğuyla ilişkili gerilim ve stresi yaşama olasılıkları daha düşüktür ve bu da işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olur (Fan vd. , 2019; Jönsson, 2012). Kişi-iş uyumu teorisi, çalışanlar ve işleri arasındaki güçlü uyumun, daha fazla örgütsel bağlılığı tetiklediğini ileri sürer (Huang vd. , 2019; Vianen, 2018). İyi bir uyum algılayan çalışanlar örgütle, örgütün amaçlarıyla ve değerleriyle özdeşleşmeye yatkındır ve bu nedenle örgüte daha fazla bağlıdırlar (Ostroff ve Aumann, 2004; van Zyl vd. , 2022).

Kişi-iş uyumu teorisine göre, bir çalışanın nitelikleri ile iş gereksinimleri arasındaki uyumsuzluk, kişinin sosyal kimlik ve benlik saygısını olumsuz etkileyebilir (Kristof-Brown ve Guay, 2011). Uyumsuzluk meydana geldiğinde, insanlar kendi değerlerini, yeteneklerini ve aidiyetlerini sorgulamaya başlarlar (Pierce ve Gardner, 2004). Teori, uyumsuzluğun genellikle rahatsız edici bir deneyim olduğunu, çünkü kişinin uyumsuzluk durumunda gelişimsel ve yeterlilik ihtiyaçlarının karşılanmadığını belirtir (Edwards, 2008; Naus vd. , 2007).

1.1.11. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Teorisi

Öz-belirleme teorisine dayanan temel psikolojik ihtiyaçlar teorisi (basic psychological needs theory) (d'Ailly ve Blokhuis, 2018) çalışanların refahlarını ve motivasyonlarını artırmak için üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması gerektiğini vurgular; bu ihtiyaçlar özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik (Deci ve Ryan, 2000; Legault, 2017) olarak adlandırılır.

Özerklik, bireylerin işleri üzerinde bir irade ve kontrol duygusuna sahip olma ihtiyacını ifade eder (Legault, 2016). Çalışanlara özerklik sağlamak, işlerinde daha fazla kontrol ve bağımsızlık duygusu yaşamalarını sağlar (Burcharth vd. , 2017; Sharma, 2022). Örgütler, çalışanlara kendi kendini yönetme, karar verme ve görev esnekliği için fırsatlar sunarak özerklik ihtiyacını karşılayabilirler (Deci ve Ryan, 2000; Kashefi, 2007; Lemmetty, 2021). Özerkliği destekleyen bir örgüt, çalışanların işlerini değerleri ve ilgi alanları ile uyumlu hale getirmelerine yardımcı olur, böylece daha fazla motivasyon ve iş tatmini elde edilir (Baard vd. , 2004).

Yeterlilik, görevleri yerine getirirken etkili ve yetenekli hissetme ihtiyacı ile ilgilidir (Legault, 2017). Örgütler, çalışanların beceri geliştirmelerini, geri bildirim almalarını ve zorlu görevlere katılmalarını sağlayarak yeterlilik ihtiyacını karşılayabilirler (Meyer, 2023). Destekleyici geri bildirim, eğitim programları ve büyüme odaklı bir kültür, çalışanların kendilerini yetenekli ve etkili hissetmelerine yardımcı olabilir (Kim ve Jung, 2022). Yeterliliği destekleyen bir örgüt, çalışanların içsel motivasyonunu, performansını ve bağlılığını artırabilir (Gagné ve Deci, 2005).

İlişkisellik, işyerinde sosyal bağlantılar, aidiyet ve anlamlı ilişkiler kurma ihtiyacını ifade eder (Yelpaze vd. , 2021). Örgütler, ekip çalışmasını teşvik ederek, mentorluk programları oluşturarak ve bir topluluk duygusu geliştirerek (Martela ve Riekki, 2018) çalışanların ilişkisellik ihtiyacını karşılayabilirler. Çalışanlar başkalarıyla bağlantı kurduklarını ve onlar tarafından değer verildiklerini hissettiklerinde, motivasyonları, bağlılıkları ve genel refahları olumlu yönde etkilenir (Van den Broeck vd. , 2016).

Örgütler, bu temel psikolojik ihtiyaçları karşılayarak çalışanların içsel motivasyonunu, katılımını ve genel refahını destekleyen bir çalışma ortamı yaratabilirler (Gagné ve Deci, 2005; Olafsen vd. , 2018). Bu da, daha yüksek düzeyde iş tatmini, üretkenlik ve örgütsel bağlılık sağlayabilir (Van den Broeck vd. , 2016). Temel psikolojik ihtiyaçların karşılandığı bir ortamda çalışanlar daha motive ve mutlu olurken, örgüt de daha başarılı ve verimli bir yapıya sahip olabilir.

1.1.12. Sosyal Beklenti Teorisi

Sosyal beklenti teorisi (social expectation theory), insanların istedikleri sonuçlara dair beklentilerine dayanarak karar verme ve davranışlarını şekillendirme sürecini açıklayan bir motivasyon teorisidir (Juneja, 2015). Örgütsel bağlamda

beklenti teorisi, çalışanların motivasyonunu ve performansını üç temel faktörden etkilendiğini varsayar: beklenti, işe yararlık ve değer (Vroom, 1964).

Beklenti, kişinin çabalarının başarılı bir performansa dönüşeceğine olan inancını ifade eder (MindTools, 2023; Vroom, 1964). Kişi, çaba ve performansı arasındaki ilişkiyi algılar ve değerlendirir (Filipova, 2018). Çalışanlar, çabalarının istenen sonuçlara ulaşmada etkili olacağına inandıklarında, daha motive olup gerekli çabayı gösterme eğiliminde olurlar (Channell, 2021; Strickland, 2021). Örneğin, bir çalışan, sıkı çalışmasının ve becerilerinin başarılı bir sonuca veya performans hedeflerine ulaşmasına yol açacağına inanıyorsa, çaba gösterme konusunda daha fazla motive olacaktır (Lawler ve Porter, 1967).

İşe yararlık, çalışan performansının belirli sonuçlar veya ödüllerle ilişkilendirildiği inancına odaklanır (Osafo vd. , 2021). Performans ile istenen sonuçlar arasındaki ilişkiyi inceler (Bušatlić ve Music, 2018). Çalışanlar, iyi performans göstermenin terfi, prim, tanınma veya diğer teşvikler gibi arzu edilen ödüllerle sonuçlanacağına inandıklarında, yüksek düzeyde performans göstermek için daha fazla motive olurlar (Manzoor vd. , 2021). Ancak, çalışanlar performans ile ödüller arasında zayıf bir bağlantı algılarsa, motivasyonları düşebilir (Eisenberger vd. , 1999; Manzoor vd. , 2021).

Değer, çalışanların beklenen sonuçlara veya ödüllere verdikleri önemi ifade eder (Vroom, 1964). Ödüllerin kişisel önemini ve arzulanabilirliğini değerlendirir (Steers ve Porter, 1991; Vroom, 1964). Farklı bireyler farklı tercih ve değerlendirmelere sahip olabilir (Christie ve Gibbons, 2011; Latham ve Pinder, 2005). Örneğin, bazı çalışanlar maddi ödüllere büyük önem verirken, diğerleri iş tatminini veya iş-yaşam dengesini daha önemli bulabilir (Joo ve Gottfredson, 2013; Latham ve Pinder, 2005). Ödüllerin algılanan değeri, çalışanların belirli davranışları sergileme motivasyonunu etkiler (Latham ve Pinder, 2005; Steers ve Porter, 1991). Bu üç faktör, çalışanın motivasyonunu ve örgütsel bağlamda sergileyeceği davranışları belirlemek için birlikte çalışır (Osafo vd. , 2021). Çalışanlar yüksek beklenti, güçlü işe yararlık ve yüksek değer algısıyla motive olarak yüksek düzeyde performans ve çaba gösterme eğiliminde olurlar (Filipova, 2016).

1.1.13. Hakkaniyet Teorisi

Hakkaniyet teorisi (equity theory), özellikle örgütsel bağlamda bireylerin adalet algısını açıklamak amacıyla Adams (1963) tarafından geliştirilen psikolojik bir kavramdır (Greenberg, 2017). Bu teori, insanların çaba, beceri, deneyim gibi girdi faktörleri ile ödül, takdir, maaş gibi çıktı faktörlerini diğer çalışanlarla karşılaştırarak kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlediğini öne sürer (Adams, 1963; Greenberg, 1986). Hakkaniyet teorisine göre, bireyler adalet duygusunu sürdürmek için çaba gösterirler (Tanner, 2023). Bir kişi, diğerleriyle karşılaştırıldığında eşitsiz bir durum algıladığında, adaleti yeniden sağlama ve algılanan dengesizliği ortadan kaldırma motivasyonuyla hareket eder (Goodman ve Friedman, 1971). Bu motivasyon, çabayı azaltma, daha fazla ödül alma veya girdi ve sonuçlarla ilgili algıları değiştirme gibi çeşitli davranışsal tepkilere yol açabilir (Davlembayeva ve Alamanos, 2023).

Hakkaniyet teorisi, çalışanların örgüt içindeki davranışların adillik derecesini değerlendirmek için sosyal karşılaştırma yaptıklarını vurgular (Huseman vd. , 1987). Kendi girdi-çıktı oranlarını meslektaşları veya referans gruplarıyla karşılaştırarak kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemeye çalışırlar (Adams, 1963). Çalışanlar, kendi girdi-çıktı oranları ile diğerlerinin oranları arasında tutarsızlık fark ettiklerinde, bir eşitsizlik duygusu yaşarlar (Al-zawahreh ve Al-Madi, 2012). Bu algı, referans gruplarına (meslektaşlarına) kıyasla eksik ödeme (aynı girdi düzeyi için daha az ödül almak) veya fazla ödemede şeklinde olabilir (Pont vd. , 2008). Çalışanlar, eşitsizliği algıladıklarında dengeyi yeniden sağlamak için motive olurlar (Hyman, 1960). Bu, daha fazla ödül talep etme, girdileri azaltma veya adaleti geri getirmeyi amaçlayan diğer davranışlarda bulunma şeklinde çeşitli tepkilere yol açabilir (Greenberg, 1990).

Hakkaniyet teorisi, algılanan eşitsizliğin çeşitli davranışsal tepkilere yol açabileceğini öne sürer (Qin ve Zhang, 2022; Schneider, 2017). Örneğin, bireyler kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettiklerinde çaba göstermeyi azaltabilir, verimsiz davranışlarda bulunabilir veya alternatif iş arayışına girebilirler (Walster vd. , 1978). Hakkaniyet teorisinin temel varsayımı, çalışanların adil veya hakkaniyete uygun bir katkıda bulunmaları karşılığında aldıklarıyla bir denge aramalarıdır (Adams, 1965); yani adaleti değerlendirirken kendi durumlarını başkalarının durumlarıyla karşılaştırmalarıdır (Bolino ve Turnley, 2008). Hakkaniyet, kapsayıcı bir amacın, yani

kişiler arası iyi ilişkilerin geliştirilmesi veya sürdürülmesi, topluluk duygusu elde edilmesi veya sosyal uyumun sağlanması durumunda adaletin temel dayanağı olarak kabul edilir (Deutsch, 1985; 1986).

1.1.14. Sosyal Bilgi İşleme Teorisi

Sosyal bilgi, bir bireyin kendi sosyal çevresinden, başkalarıyla olan etkileşimlerinden veya gözlemlerinden elde ettiği bilgilerdir (Thompson ve Barry, 2011). Sosyal bilgi işleme teorisi (social information processing theory) ise insanların psikolojik deneyimlerinin, tutumlarının ve davranışsal kararlarının işyerinde elde edilen bilgilere ve bunları anlama ve yanıtlanma şekillerine bağlı olduğunu vurgular (Salancik ve Pfeffer, 1978). Bu teori, bireylerin sosyal bilgileri nasıl yorumladığını ve işlediğini inceler (Olaniran vd. , 2011). İnsanların, özellikle sözlü olmayan ipuçlarının (örneğin yüz ifadeleri, ses tonu) (Carter, 2003; Spence, 2020) olmadığı durumlarda, nasıl izlenimler oluşturduklarını, yargılarda bulunduklarını ve ilişkiler geliştirdiklerini araştırır (Walther, 2008).

İzlenim oluşturma, sosyal bilgi işleme teorisinin merkezi bir yönüdür (Olaniran vd. , 2011; Westerman vd. , 2015). Teori, bireylerin başkaları hakkında izlenimler oluşturabileceklerini öne sürer (Oh vd. , 2018; Stephanie, 2019; Walther, 1996). İzlenimler, dil stili, mesaj içeriği ve etkileşimin kalitesi gibi unsurlara dayalı olarak oluşturulur (Hancock ve Dunham, 2001). Bireyler, bu unsurlara dayanarak başkalarının özellikleri, güvenilirliği ve niyetleri hakkında yargıda bulunurlar (Walther ve Parks, 2002). Bireyler, yakın sosyal çevrelerindeki önemli bilgilere odaklanır ve bunları uygun tutum ve eylemler hakkında yargıda bulunmak için kullanır (Salancik ve Pfeffer, 1978).

Gruplar, bireyin algılarını şekillendirir ve bireyi grubun algısına uygun bir gerçeklik algısı oluşturmaya teşvik eder (Asch, 1951). Sosyal bilgi işleme teorisine göre, işyerlerinde grup yapılarının belirgin olduğu durumlarda, insanların kendi davranışlarını yönlendirmek için kullanabilecekleri en net bilgi, grup üyelerinin eylemlerinden ve sonuçta ortaya çıkan davranışsal beklentilerden elde edilen bilgilerdir (Thompson ve Barry, 2011). Yöneticiler, çalışanların her birini nasıl yetkilendireceklerine karar vermeden önce sosyal çevrelerden gelen bilgilere dikkat ederler (Salancik ve Pfeffer, 1978). Yöneticiler ve meslektaşlar arasındaki sosyal etkileşim, çalışanların bilişsel ve davranışsal tepkilerini etkileyebilir (Boekhorst, 2014;

Wadei vd. , 2020). Aynı zamanda, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşim, çalışanların kendilerini içeriden biri olarak algılamasını sağlar, örgüte olan güvenlerini ve bağlılıklarını artırır ve duygusal bağlılıklarını geliştirir (Montani vd. , 2017). Sosyal bilgi işleme teorisine göre, kişiler arası etkileşim süreci, bireylerin çalışma ortamlarını değerlendirirken tutumlarını, davranışlarını ve inançlarını dolaylı olarak etkileyerek kendi inançlarını, değerlerini ve bilişlerini anlamalarına veya derinleştirmelerine yardımcı olur (Bhave vd. , 2010; Lapierre ve Hackett, 2007). Bu teoride, çalışanların, iş ortamlarını anlamlandırmak için meslektaşlarından gelen ve davranışlarını etkileyen sosyal bilgilere ne kadar güvendikleri ve etkilendikleri vurgulanmaktadır (Boekhorst ve Halinski, 2022).

1.1.15. Öz Yeterlilik Teorisi

Öz yeterlik teorisi (self-efficacy theory), bireyin belirli görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme ve istenen sonuçlara ulaşma yeteneğine olan inancını ifade eden psikolojik bir kavramdır (Carey ve Forsyth, 2009; Lopez-Garrido, 2023). Örgütsel bağlamda, teori, yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip olan çalışanların, zorlu hedefler belirleme, daha fazla çaba sarf etme ve daha yüksek performansa ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürer (Appelbaum ve Hare, 1996; Bandura, 1997).

Bu teori, örgütlerde çalışanların görevleri yerine getirme ve istenen sonuçlara ulaşma konusundaki kendi yetenekleri hakkındaki inançlarını etkileyerek çalışır (Abun, 2021). Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin kendileri için zorlayıcı hedefler belirleme olasılığı daha yüksektir (Wolf vd. , 2018). Yeteneklerine inanırlar ve yüksek performansa yol açan iddialı hedeflere ulaşmak için motive olurlar (Latham ve Locke, 2007). Öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar, engeller veya başarısızlıklar karşısında daha fazla çaba ve sabır göstermektedirler (Bachrach vd. , 2022). Zorlukları büyüme fırsatları olarak görürler ve hedefleri takip etmede dirençlidirler (Bandura, 1997).

Öz yeterlik, bireylerin belirli işle ilgili becerileri veya görevleri başarılı bir şekilde yürütme yeteneklerine olan güvenini şekillendirerek görev performansını etkiler (Howard, 2018; Stajkovic ve Luthans, 1998). Daha yüksek öz yeterlik, gelişmiş görev performansına yol açar (Stajkovic ve Luthans, 1998). Ayrıca öz yeterlilik, çalışanların örgüt içinde karar verme süreçlerini etkileyebilir (Eyo ve Hasan, 2021; Hepler, 2016). Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların proaktif kararlar alma, risk alma ve seçimlerine güvenme olasılıkları daha yüksektir (Judge ve Bono, 2001). Öz

yeterliliği yüksek olan insanlar, belirli durumlarda talepleri karşılamak için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneğine sahiptir (Bandura, 1986); bu da, örgütsel performansı sağlamak için çalışanların uygun eylem seçimine karar vermelerini sağlayarak iş performanslarını artırır (Bandura, 1999; Çetin ve Aşkun Çelik, 2018).

Ayrıca, öz yeterlilik çalışanın iş ilişkilerine ve iş doyumuna ilişkin algılarını geliştirir (Mokoena ve Dhurup, 2019). Bu durum, bireyin uzun vadeli sonuçlara ulaşmak için çalışma ortamındaki bireylerle etkileşime girebileceğini göstermektedir (Machmud, 2018). Yüksek öz yeterliğe sahip çalışanlar görev başarısına ilişkin özgüveni ve motivasyonu artırarak (Peng vd. , 2013) görevlerindeki engellerin üstesinden gelebilirler (Judge vd. , 2003). Bu durum, öz yeterlik ne kadar yüksekse, bireyin görevi tamamlama konusunda o kadar yetenekli olduğunu göstermektedir (Donald vd. , 2005).

1.1.16. Duygusal Olaylar Teorisi

Duygusal olaylar teorisi (affective events theory), psikolojik bir deneyim olarak kabul edilir ve duyguların ve duygusal deneyimlerin çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır (Mignonac ve Herrbach, 2004; Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu teori, çalışanların duygularının, iş ortamlarındaki belirli olaylar veya durumlar tarafından şekillendiğini ve bu durumun da çalışanların iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını ve genel performanslarını etkilediğini öne sürer (Jin, 2016; Li vd. , 2010). Duygusal olaylar teorisi, belirli olayların veya durumların bireylerde duygusal tepkileri tetiklediğini vurgular (Basch ve Fisher, 1998). Bunlar, işle ilgili (örneğin, geri bildirim alma, terfi alma) veya işle ilgili olmayan (örneğin, kişisel yaşam olayları) olaylar olabilir (Barsade ve Gibson, 2007; Weiss ve Cropanzano, 1996).

Duygusal olaylar, çalışanlarda olumlu veya olumsuz duygusal tepkilere yol açar (Basch ve Fisher, 1998). Bu tepkiler arasında sevinç, gurur, öfke ve hayal kırıklığı gibi çeşitli duygusal durumlar yer alabilir (Barsade ve Gibson, 2007). Duygusal olaylara verilen tepkiler, duygusal durumların oluşumuna katkıda bulunur (Ashton-James ve Ashkanasy, 2008). Duygusal durumlar, bireylerin geçici olarak deneyimledikleri duygusal durumlar olup, tutum ve davranışlarını etkileyebilir (Ferrer ve Ellis, 2019).

Duygusal olaylar teorisi, işyerindeki duygusal deneyimlerin yapısına, nedenlerine ve sonuçlarına odaklanır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu teori, kişinin işyeri olaylarına verdiği duygusal tepkileri, tutum ve davranışlarını büyük ölçüde belirlediği düşüncesini temel alır (Carlson vd. , 2011). Teoride, "duygusal tepkiler" kavramı, hem ruh halini hem de duyguları içerir ve insanların işyerinde gerçekte nasıl hissettiklerine odaklanır (Fisher, 2002). Teorinin temel prensibi, iş olaylarına verilen duygusal tepkilerin, çalışanlarda tutumsal ve davranışsal tepkilerin oluşumundan sorumlu olduğudur (Ashkanasy ve Daus, 2002; Weiss ve Cropanzano, 1996).

1.1.17. Yayılma Teorisi

Yayılma (spillover) yaklaşımı, Sirgy ve diğer araştırmacıların (2001) açıkladığı üzere, yaşamın bir alanındaki memnuniyetin başka bir alandaki memnuniyeti etkileyebileceğini varsayan bir teoridir. Örneğin, iş-yaşam dengesi bağlamında, yayılma teorisi bireyin kişisel yaşamındaki deneyimlerin, duyguların veya stresin iş alanına yayılabileceğini ve iş tatminini, üretkenliği veya iş arkadaşlarıyla kişiler arası ilişkileri etkileyebileceğini öne sürer (Bell vd. , 2012; McDaniel vd. , 2021). Benzer şekilde, iş alanındaki olumlu deneyimler veya duygular, genel refahı ve memnuniyeti artırarak kişisel yaşama yayılabilir (Kinnunen vd. , 2006).

Yayılma yaklaşımının iki türü bulunmaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000). Yatay yayılma, hayatın bir alanındaki (örn. iş hayatı) tatmin duygusunun başka bir alandaki (örn. aile hayatı) tatmini etkilemesi fikrini ifade ederken; dikey yayılma, yaşamın belirli alanlarındaki tatminin bir kişinin yaşamının genel değerlendirmesi üzerindeki etkisidir (Sirgy vd. , 2001). Genel yaşam kalitesinin memnuniyet hiyerarşisinin en üstünde yer alır ve bir kişinin yaşamını genel değerlendirmesini etkiler (Sirgy, 2002; Uysal vd. , 2012). Yani, yaşamın her bir parçasının etkinliği, kişinin genel yaşam tatminini etkileyerek yaşam kalitesini ve psikolojik iyi oluşu artırır (Choi, 2021). Örneğin, genel yaşam tatmini, kişinin sosyal yaşamından, aile, sağlık, iş ve seyahat gibi alanlardaki tatminden etkilenir (Sirgy, 2002; Uysal vd. , 2012). Özetlemek gerekirse, teori, farklı yaşam alanları arasındaki deneyimlerin, duyguların ve davranışların aktarımını veya yayılmasını inceler (Nickerson, 2023). Bir alandaki olayların ve deneyimlerin başka bir alandaki memnuniyeti nasıl etkilediğini araştırır (Sirgy ve Lee, 2018).

1.1.18. Transfer Teorisi

Transfer teorisi (crossover theory), genellikle yakın ilişkilerde, örneğin aile üyeleri veya iş arkadaşları gibi bir kişiden diğerine deneyimlerin, duyguların veya davranışların aktarılması ya da yayılması anlamına gelir (Westman, 2002). Kısacası, bir kişinin yaşadığı stres veya zorlanmanın, aynı sosyal çevrede bulunan başka bir kişinin gerilim düzeyini etkilemesi durumunda ortaya çıkan kişiler arası sürece transfer denir (Westman, 2002). Bu yaklaşım, bir kişinin deneyimlerinin başka bir kişinin refahı ve davranışı üzerinde etkisi olabileceğini ve transfer etkisi yaratabileceğini kabul eder (Bakker vd. , 2009). Örneğin, bir çalışan işyerinde stresli bir gün geçirirse, bu olumsuz duyguları ve stresi evine taşıyabilir ve bu da eşinin veya aile üyelerinin refahını ve ruh halini etkileyebilir (Samhsa, 2022; Yoursapp, 2022). Ayrıca bu teori, psikolojik durumların bir kişiden diğerine aktarılabilme potansiyeline sahip olduğunu öne sürer (Bakker vd. , 2009; Westman, 2001). İnsanlar, birlikte zaman geçirdikleri kişilerle yüz ifadelerini, ses tonunu, duruşlarını ve hareketlerini otomatik olarak senkronize etme ve duygusal olarak uyum sağlama eğilimindedir (Hatfield vd. , 1993).

Bakker ve Demerouti (2009), transfer sürecinin empati yoluyla işlendiğini belirtir ve bu durumda negatif deneyimlerin yanı sıra pozitif deneyimlerin de yayılabileceğini ileri sürer. Empati, bir kişinin başka bir kişinin duygusal durumunu paylaşmasını içeren temel bir ilişkisel teması ifade eder (Cuff vd. , 2016; Decety ve Jackson, 2004). Bu nedenle, bir kişideki stres diğer kişide empatik bir tepki oluşturabilir ve bunun sonucunda alıcının stres düzeyi artabilirken, bir kişinin ifade ettiği işe bağlılık da diğer kişinin bağlılığını güçlendirebilir (Fletcher vd. , 2013). Bu süreç, bireyin çalışırken kendisini motive eden işin olumlu yönlerine odaklanmasıyla gerçekleşir (Westman ve Emmerik, 2009).

1.1.19. Belirsizlik Yönetimi Teorisi

Belirsizlik yönetimi teorisi (uncertainty management theory (UMT)), insanların kişiler arası ve gruplar arası bağlamlarda belirsizlikle başa çıkma şekillerini anlamamıza yardımcı olur (Küçükkömürler, 2019). UMT'ye göre, bireyler belirsizliği azaltmaya yönelik temel bir motivasyona sahiptir, çünkü bu, daha fazla kontrol hissi verir ve kaygıyı en aza indirir (Babalola vd. , 2023). Teori, bireylerin belirsizlikle başa çıkmak için üç ana strateji kullanıldığını öne süre: davranışsal uyum, bilişsel uyum ve sosyal uyum (Kramer, 2014; Takeuchi vd. , 2012).

Davranışsal uyum, bilgi arama, öğrenme ve sorunu çözme gibi aktif eylemleri içerir (Hmelo-Silver, 2004; Sharma, 2023). *Bilişsel uyum,* karmaşık bilgileri basitleştirme ve karar verme süreçlerinde bilişsel düzenlemeleri kullanma anlamına gelir (Cherry, 2022; Gigerenzer ve Gaissmaier, 2011; Jarecki vd. , 2020). Bu bilişsel düzenlemeler, öngörülebilirlik hissi sağlayarak ve bilişsel yükü azaltarak bireylerin belirsizlikle başa çıkmasına yardımcı olur (de Jong, 2010). *Sosyal uyum* ise, sosyal destek arayışı ve başkalarıyla etkileşimi içerir (Demaray vd. , 2005; Priem ve Solomon, 2011). Bireyler, sosyal ağlara güvenebilir, başkalarından güvence ve rehberlik isteyebilir veya işbirlikçi karar verme sürecine katılabilir (Kulyk vd. , 2023).

UMT'ye göre insanların hayatlarının en büyük zorluklarından biri, sosyal ilişkilerde karşılaştıkları belirsizliklerle başa çıkmaktır (Lind ve vden Bos, 2002; van den Bos ve Lind, 2002). Belirsizlik algısı, çalışanların amirlerinden gördükleri davranışları daha belirgin hale getirir (Lind ve vden Bos, 2002; van den Bos ve Lind, 2002). Belirsizlikle birlikte haksız muamele (örneğin istismarcı yönetim gibi) olduğunda, çalışanlar örgüte karşı olumsuz tepkiler gösterirler (van den Bos, 2001; van den Bos ve Miedema, 2000). UMT'nin temel varsayımı, bireylerin belirsizliği değerlendirdiği (Rains ve Tukachinsky, 2014) ve potansiyel zarar veya fayda için değerlendirmelerin duygusal tepkilerle ilişkili olduğudur (Brashers vd. , 2000, p. 77)

Genel olarak, belirsizlik yönetimi teorisi, bireylerin belirsizlikle başa çıkmak için bilgi arama, bilişsel düzenlemeler yapma ve sosyal destek arama gibi stratejilerle aktif olarak meşgul olduklarını öne sürer (Giles ve Harwood, 2017; Rains ve Tukachinsky, 2015). Bu stratejiler, belirsizliği azaltmayı, kontrol hissini artırmayı ve belirsiz durumlarla ilişkili kaygıyı en aza indirmeyi amaçlar (Anderson vd. , 2019).

1.1.20. McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi

McClelland'ın ihtiyaçlar teorisi (McClelland's theory of needs), örgütsel bağlamda insanları yönlendiren üç temel ihtiyaca odaklanır: başarı, bağlılık ve güç (Kurt, 2022; McClelland, 1985). Yüksek başarı düzeyine sahip bireyler, zorlu görevleri seçer ve kişisel mükemmeliyet için çaba sarf ederler (Butler, 2014). Motivasyonları, hedef belirleme, gerçekleştirme ve sorumluluk üstlenme yoluyla gerçekleşir ve başarılarının takdir edilmesiyle tatmin olurlar (Houston, 2019). Genellikle büyüme, öğrenme ve performansa dayalı ödüllendirilme fırsatları sunan işleri tercih ederler (Gotian, 2021; Manzoor vd. , 2021). Örgütler, başarı ihtiyacından

yararlanmak için zorlu projeler sunabilir, performans hedefleri belirleyebilir ve bireysel başarıları tanıyarak ödüllendirebilir (McClelland ve Koestner, 1992).

Yüksek bağlılık hissine sahip bireyler, pozitif ilişkileri, takım çalışmasını ve aidiyet duygusunu önemserler (Vo vd. , 2022). Motivasyonları, sosyal etkileşim, işbirliği ve uyumlu ilişkileri sürdürme yoluyla gerçekleşir (Rosales, 2015). Ortak hedeflere ulaşmak için başkalarıyla işbirliği yapabilecekleri bir ortamda başarılı olurlar (McClelland, 1985). Örgütler, aidiyet ihtiyacını karşılamak için destekleyici ve kapsayıcı bir kültürü teşvik edebilir, ekip çalışmasını teşvik edebilir ve sosyal etkileşim ve ilişki kurma fırsatları sunabilir (Dyer, 2023; Indeed, 2023).

Yüksek güç ihtiyacına sahip bireyler, etkileme, kontrol etme ve etki yaratma ortamı ararlar (Guinote, 2017; Lammers vd. , 2016). Liderlik pozisyonları, başkalarına önderlik etme ve örgütsel ortamı şekillendirme yeteneğiyle motive olurlar; karar verme ve sorumluluk alma gibi rollerde başarılı olurlar (McClelland, 1975). Örgütler, güç ihtiyacını karşılamak için liderlik gelişimi fırsatları sunabilir, sorumluluk gerektiren pozisyonlar sağlayabilir ve liderlik becerileri sergileyen bireyleri belirleyip ödüllendirebilirler (WHA, 1988). Ayrıca, işleri kişilerin baskın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlayarak, motive edici bir çalışma ortamı oluşturabilirler (McClelland, 1975; McClelland ve Koestner, 1992). Bu yaklaşım çalışan motivasyonunu, iş tatminini ve örgütsel performansı artırabilir (McClelland, 1985).

1.1.21. Gömülü Teori

Nitel araştırma yöntemi olarak kullanılan gömülü teori (grounded theory), verilere dayalı olarak kavramsal çerçeveler veya teoriler geliştirmek için kullanılan bir yaklaşımdır (Chun Tie vd. , 2019; Glaser ve Strauss, 1967). Bu yöntemde, araştırmacılar, önceden belirlenmiş teorileri kabul etmek yerine, verileri görüşmeler, gözlemler veya belge analizi yoluyla toplar ve analiz eder (Charmaz, 2001; Strauss ve Corbin, 1990). Veri toplama ve analiz aynı anda gerçekleştirilir ve ortaya çıkan içgörüler, daha fazla veri toplama ve analiz sürecine rehberlik eder, bu da sürecin tekrarlanmasına yol açar (Maher vd. , 2018; Morgan ve Nica, 2020). Gömülü teorinin amacı, verilere dayanarak incelenen olguyu açıklayan bir teori veya çerçeve oluşturmaktır; önceden var olan teorileri veya kavramları dayatmak değildir (Glaser ve Strauss, 1967).

Gömülü teori, örgütlerde aşağıdaki bir dizi adımla ilerler (Kenealy, 2012).

a. *Araştırma Sorusunu Formüle Etme:* Araştırmacı, geniş bir araştırma sorusu veya ilgi alanı belirleyerek başlar ve bu soru veri toplama ve analiz sürecini yönlendirir (Bowen, 2006).
b. *Veri Toplama:* Veriler, görüşmeler, gözlemler veya doküman analizi gibi çeşitli yöntemlerle toplanır ve araştırmacı, zengin ve çeşitli veriler toplamak için örgüt içindeki bireyler veya gruplarla etkileşime girer (Kolb, 2012).
c. *İlk Kodlama:* Araştırmacı, verileri ayrıntılı analiz ederek ortaya çıkan kavramları, kategorileri ve temaları açık bir şekilde tanımlar (Bazeley, 2009). Bu süreç, verileri sürekli karşılaştırma ve kalıpları arama gibi adımları içerir (Charmaz, 2006).
d. *Sürekli Karşılaştırma:* Araştırmacı, yeni verileri önceden analiz edilmiş verilerle karşılaştırarak benzerlikleri ve farklılıkları belirler (Kolb, 2012). Bu süreç, kategorileri ve kavramları geliştirmeye yardımcı olur (Service, 2009).
e. *Teorik Örnekleme:* Araştırmacı, ortaya çıkan kavramlar hakkında daha derin bir anlayış elde etmek veya gelişen teoriyi test etmek ve geliştirmek için stratejik olarak yeni katılımcıları veya veri kaynaklarını seçer (Conlon vd. , 2020). Örnekleme, rastgele seçim yerine teorik hususlar tarafından yönlendirilir (Coyne, 1997).
f. *Teorik Kodlama:* Analiz ilerledikçe, araştırmacı kavramları birleştirerek daha soyut ve birbirine bağlı kategoriler ve kodlar geliştirmeye başlar (Chun Tie vd. , 2019; Thornberg ve Charmaz, 2014). Amaç, incelenen olgunun altında yatan ilişkileri ve süreçleri belirlemektir (Gioia vd. , 2013).
g. *Not Alma ve Teorik Doygunluk:* Süreç boyunca araştırmacı, yansımaları, fikirleri ve yorumları ayrıntılı olarak belgeleyen notlar tutar (Birks vd. , 2008; Mohajan ve Mohajan, 2022). Veri toplama ve analiz, teorik doygunluğa ulaşılana kadar devam eder, yani yeni içgörüler veya kategoriler ortaya çıkmaz (Fusch ve Ness, 2015; Saunders vd. , 2018).
h. *Teori Geliştirme:* Son olarak, araştırmacı, verileri ve kavramları sentezleyerek incelenen olguyu açıklayan bir gömülü teori geliştirir (Sosa-Díaz ve Valverde-Berrocoso, 2022). Bu teori, verilere dayanır ve analiz sırasında tanımlanan temel kalıpları ve ilişkileri yansıtır (Delve ve Limpaecher, 2021).

Gömülü teori, sosyal sorunları veya fenomenleri yaşayan insanların bakış açılarını kullanarak sosyal süreçleri keşfetmeye, geliştirmeye ve tanımlamaya odaklanır (Birks ve Mills, 2015). Teori, hem bir araştırma yöntemi olarak hem de bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bir ürün olarak kabul edilir (Khan, 2014). Gömülü teori, sadece ilgili koşulları ortaya çıkarmakla kalmaz, aynı zamanda değişen koşullara ve eylemlerinin sonuçlarına nasıl tepki verildiğini de anlamaya çalışır (Corbin ve Strauss, 1990).

1.1.22. Bilişsel Stres Teorisi

Örgütlerde bilişsel stres teorisi (the cognitive theory of stress), çalışanların iş ortamlarına dair sahip oldukları düşünce süreçlerine ve algılarına odaklanır (Homburg ve Stolberg, 2006; Lazarus, 1999). Bu teori, stresin sadece dışsal faktörlerden etkilenen bir durum olmadığı, aynı zamanda bireylerin bu faktörleri nasıl algıladığı ve değerlendirdiğiyle de ilişkili olduğunu vurgular (Epel vd. , 2018). Ayrıca bilişsel değerlendirme de çalışma ortamındaki talepleri ve bu taleplerle başa çıkabilmek için mevcut kaynakları değerlendirmeyi içerir (Litwic-Kaminska, 2020; Rantanen vd. , 2021). Bilişsel değerlendirme iki temel bileşenden oluşur: birincil değerlendirme ve ikincil değerlendirme (Jamieson vd. , 2018). Birincil değerlendirmede, bireyler bir durumun kendi refahları açısından ne kadar önemli olduğunu değerlendirirler (Cornell, 2023). Durumu tehdit edici, meydan okuyucu ya da zararsız olarak algılayabilirler (Jamieson vd. , 2018). Örneğin, ağır iş yükü, zorlayıcı ve yönetilemez bir durum olarak algılanırsa bir tehdit; büyüme için bir fırsat olarak görülürse bir meydan okuma olarak değerlendirilebilir (Travis vd. , 2020; Troup ve Dewe, 2002). İkincil değerlendirmede ise bireyler, birincil değerlendirmede belirlenen taleplerle başa çıkmak için mevcut kaynaklarını ve başa çıkma stratejilerini değerlendirmektedirler (Peacock vd. , 1993). Bu değerlendirme, sosyal destek, beceriler ve durum üzerindeki kontrol gibi faktörleri de dikkate almaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984).

Bilişsel değerlendirmeye dayanarak, bireyler stres tepkilerini bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal düzeylerde deneyimlerler (Attia vd. , 2022). Bu tepkiler, kişiden kişiye değişebilen öznel stress deneyimlerini yansıtmaktadır (Bityutskaya ve Korneev, 2021). Bireyler, stresi yönetmek için başa çıkma stratejilerini kullanırlar (Roesch vd. , 2002) ve başa çıkma stratejileri de bilişsel değerlendirmelerinden etkilenir (Alhurani vd. , 2018). Problem odaklı başa çıkma

stratejileri, stres kaynağına doğrudan müdahale etmeyi içerirken, duygu odaklı başa çıkma stratejileri, stres kaynağıyla ilişkili duyguları düzenlemeyi hedeflemektedir (Dixon, 2022; Schoenmakers vd. , 2015). Bilişsel değerlendirmeler ve stres tepkileri, bir geri bildirim döngüsünde birbirini etkileyebilir (Ursin ve Eriksen, 2004). Stres tepkilerinden gelen geri bildirimler, gelecekte benzer durumları nasıl algıladıklarını ve değerlendirdiklerini şekillendirerek sonraki bilişsel değerlendirmeleri etkileyebilir (Crielaard vd. , 2021). Örneğin, bir birey zorlu bir durumla başarılı bir şekilde başa çıkarsa, gelecekte benzer durumları daha az tehdit edici olarak değerlendirebilir (Berjot ve Gillet, 2011). Bireylerin bilişsel süreçlerini ve iş ortamına ilişkin algılarını anlamak, etkili stres yönetimi ve müdahaleleri tasarlamak örgütler açısından çok önemlidir (Grawitch vd. , 2006). Örgütler, bilişsel değerlendirmeleri ele alarak ve çalışanların kaynaklarını destekleyerek refahı artırabilir ve stres düzeylerini azaltabilir (Bhui vd. , 2016; Wu vd. , 2021).

1.1.23. Benlik Temsili Teorisi

Benlik temsili teorisi (self-representation theory), insanların kendilerini algılaması, değerlendirmesi ve diğer insanlardan ayırmasıyla ilgili bir açıklama sunar (Thagard ve Wood, 2015). Bu teoriye göre, bireylerin benlikleri, düşünceleri, inançları, değerleri ve kimlikleriyle ilgili düşünceleri içeren bir temsil sistemi olarak işlev görür (Özer, 2022; Swann ve Bosson, 2010). Benlik temsili teorisi, benlik farkındalığı, sosyal karşılaştırma, sosyal kimlik, benlik değerlendirmesi ve benlik tutumları ve davranışları gibi önemli bileşenlere odaklanır (Abrams ve Brown, 1989; Aslan Yılmaz, 2022). Benlik farkındalığı, kişinin kendi düşünceleri, duyguları, özellikleri ve davranışları hakkında bilinçli bir farkındalığa sahip olması anlamına gelir (Betz, 2022; Morin, 2011). İnsanlar, kendilerini diğer insanlarla karşılaştırarak benliklerini değerlendirirler (Oğlu, 2014). Bu karşılaştırma süreci, başkalarıyla benzerlikler ve farklılıklar üzerine odaklanır (Cherry, 2022b).

Sosyal kimlik, kişinin bir grup üyesi olarak kendini tanımlamasını ve grup kimliğiyle özdeşleşmesini ifade eder (Güler, 2021). Grup kimliği, benlik temsili üzerinde etkili olabilir ve kişinin kendini değerlendirmesini veya davranışlarını şekillendirebilir (Çetin ve Çelebi, 2019). Benlik değerlendirmesi, kişinin kendini olumlu veya olumsuz bir şekilde değerlendirebilmesini içerir (Dutton ve Cook, 2001; Kimter, 2008). Yüksek benlik değerine sahip bireyler, genellikle kendilerini olumlu

bir şekilde değerlendirirken, düşük benlik değerine sahip bireyler kendilerini olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimindedirler (Erzin, 2019).

Bu teoriye göre, insanlar genellikle olumlu bir benlik değerlendirmesi yapma eğilimindedir ve kendileri hakkında pozitif bir görüşe sahiptir (Jordan vd. , 2020). Ancak, benlik temsilleri dışsal faktörlerin ve toplumsal normların etkisi altında değişebilir ve zaman içinde farklılaşabilir (Mann vd. , 2004). Bu teori, bireylerin kendileri hakkındaki düşüncelerini ve inançlarını anlamak, benlik saygısı ve özgüven gibi kavramları açıklamak ve insan davranışını anlamak için kullanılır (Kimter, 2008; Yıldız, 2006). Benlik temsili teorisi, örgütsel bağlamda, bireylerin çalışma ortamında belirli hedeflere veya sonuçlara ulaşmak için öz-benliklerini şekillendirmeye ve yönetmeye odaklanır (Ashforth ve Mael, 1989; Hogg ve Terry, 2000). Bireylerin, üstlerine, meslektaşlarına veya astlarına kendilerini nasıl temsil ettikleri ve bu temsillerin algılarını, yargılarını ve sonuçlarını nasıl etkilediği benlik temsili teorisinde incelenir (Gross vd. , 2020; Sanitioso ve Wlodarski, 2004).

Her bir benlik temsili bireye özgüdür ve farklılık gösterebilir (Jackson ve Hogg, 2010). Bazıları olumlu, bazıları olumsuz; bazıları mevcut deneyime, bazıları geçmiş veya gelecekteki deneyimlere atıfta bulunur (Markus ve Wurf, 1987). Ayrıca, bazıları benliğin gerçek doğasını temsil ederken, diğerleri benliğin olmak istediği, olabileceği, olması gerektiği veya olmaktan korktuğu şeyi temsil eder (Thagard ve Wood, 2015). Bu teori, bireylerin kendileri hakkındaki düşüncelerini ve inançlarını anlamak, benlik saygısı ve öz-benlik gibi kavramları açıklamak ve insan davranışını anlamlandırmak için önemli bir araçtır (Thagard ve Wood, 2015). Bu teori, sosyal, bilişsel ve duygusal faktörleri birleştirerek insan benliğinin karmaşıklığını ele alır (Bayrakçı, 2013; Tadayon Nabavi ve Bijandi, 2012).

1.1.24. Sezgisel Adalet Teorisi

Sezgisel adalet teorisi (fairness heuristic theory), adalet kavramının insanların doğuştan gelen içgüdüsel veya sezgisel bir anlayışına dayandığını ve adaletin insanların içsel sezgileri ve duygusal tepkileri tarafından belirlendiğini öne süren bir yaklaşımdır (Clark ve Elliott, 2001; James, 2015). İnsanlar, bir durumun adil olup olmadığına dair içsel sezgilerine güvenirler (Sossamon, 2017) ve bu sezgiler, adaletle ilgili temel prensipleri içerir; bu temel prensipler, insanlar tarafından bilinçli bir şekilde düşünülmeden kullanılır (Dane ve Pratt, 2007; Resnik, 2017).

Sezgisel adalet teorisine göre, adaletle ilgili düşünceler ve tepkiler evrensel niteliktedir (Bağder, 2020). Farklı kültürlerde ve toplumlarda yaşayan insanlar, temel adalet prensipleri konusunda benzer düşüncelere sahip olabilirler (Mollenkamp, 2022). Ancak bireysel deneyimler, kültürel etkiler ve diğer faktörler, adaletle ilgili sezgilerin nasıl uygulandığını etkileyebilir (Robinson ve Darley, 2007; Robinson vd. , 2007). Sezgisel adalet teorisi, adaletle ilgili kararların ve tepkilerin duygusal temellere dayandığına dikkat çeker (Cropanzano vd. , 2010; Tinghög vd. , 2016). İnsanlar adaletsizlikle karşılaştıklarında duygusal tepkiler gösterirler ve adaletle ilgili kararlarını bu duygusal tepkilerine dayanarak alırlar (Keskin, 2016; Sırma, 2021). İnsanlar, kişisel deneyimlerine, değerlere, sosyal öğrenmeye ve toplumun normlarına göre adaletle ilgili kararlarında ve tepkilerinde farklılık gösterebilirler (Morris vd. , 2015; Ponizovskiy vd. , 2019). Bu şekilde sezgisel adalet teorisi, insanların adaletle ilgili içgüdüsel tepkilerini ve kararlarını anlamaya ve açıklamaya yardımcı olur (DeScioli ve Bokemper, 2018). Sezgisel adalet teorisi, örgütlerde adalet algısını anlamak ve yönetmek için de kullanılır (Gilliland, 1993; Mao vd. , 2018). Örgütler, bu teoriyi kullanarak çalışanların adalet algısını güçlendirebilir ve iş ortamında adalet duygusunu destekleyebilir (Khaola ve Coldwell, 2018). Bu durum, çalışan memnuniyetini, motivasyonunu ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Alanizan, 2023; Riyanto vd. , 2021).

1.1.25. Göreli Yoksunluk Teorisi

Göreli yoksunluk teorisi (relative deprivation theory), insanların kendi sonuçlarını değerlendirdikleri ve bunları başkalarının sonuçlarıyla karşılaştırdıkları zaman, olumsuz bir tutarsızlık hissi yaşadıklarını öne sürer (Bernburg vd. , 2009; Smith vd. , 2020). Diğer bir ifadeyle, insanlar ücret, terfi fırsatları ve tanınma gibi kendi sonuçlarını, meslektaşları, arkadaşları ve endüstri standartları gibi referans gruplarındaki diğer kişilerin sonuçlarıyla karşılaştırarak sosyal karşılaştırmalara girerler (Festinger, 1954; Kedia vd. , 2014). Bireyler, bu sosyal karşılaştırmalar temelinde kendi sonuçlarını değerlendirirler (Guyer ve Vaughan-Johnston, 2020). Kendi sonuçlarının diğer insanlara göre daha düşük veya daha az olumlu olduğunu düşündüklerinde, göreli yoksunluk duygusunu yaşayabilirler (Greitemeyer ve Sagioglou, 2019). Göreli yoksunluk, bireylerin hak ettikleri veya bekledikleri ile gerçekte elde ettikleri arasında bir tutarsızlık algıladıklarında ortaya çıkar (Smith vd. , 2020) ve sonuçların dağılımındaki eşitsizlik veya adaletsizlik algısıyla ilişkilendirilir

(Shepelak ve Alwin, 1986). Bu durum, bilişsel ve duygusal tepkileri tetikleyebilir (Chen vd. , 2022) ve kişiler algılanan adaletsizlik nedeniyle hayal kırıklığına uğrayabilir, küskün veya memnuniyetsiz hissedebilirler (Grote vd. , 2004). Göreli yoksunluk deneyimi, çeşitli davranışsal sonuçlara yol açabilir (Greitemeyer ve Sagioglou, 2019). Örneğin, insanlar algılanan tutarsızlığı azaltmak için ek kaynaklar arayabilirler, terfi için çaba sarf edebilir veya adil davranılmayı talep edebilirler (Vance, 2006). Bazı durumlarda, geri çekilme, motivasyon kaybı ve hatta verimsiz işyeri davranışları gibi olumsuz davranışlara yol açabilir (Carpenter ve Berry, 2014; Shoss vd. , 2010).

Göreli yoksunluk teorisinin, öznel algılar ve karşılaştırmalardan etkilendiğini belirtmek önemlidir (Smith ve Huo, 2014). Objektif ölçümler yerine, insanların kendi çıktılarını değerlendirmelerine odaklanır (Wootton, 1967). Ayrıca, kişiler ve durumlar arasında sosyal karşılaştırmalara ve öznel yargılara dayanan değerlendirmelerin farklılık gösterebileceğini ileri sürer (Crusius vd. , 2022). Genel olarak, göreli yoksunluk teorisi, eşitsizlik ve adaletsizlik algılarının insanların tutumlarını, davranışlarını ve işyerinde genel memnuniyetlerini nasıl etkileyebileceği konusunda içgörü sağlar (Olson vd. , 2006; Olson ve Roese, 2002). Özetle, göreli yoksunluk kavramı, insanların kendilerinden daha fazla refaha sahip olduğuna inandıkları diğer insanlarla karşılaştırdıklarında, adaletsizlik duygusundan, başarısız beklentilerden ve engellenen hedeflerden kaynaklanan hayal kırıklığı ve stres yaşama eğiliminde olduklarını ima eder (Merton, 1968; Merton ve Rossi, 1968; Runciman, 1966).

1.1.26. Bilişsel Tutarsızlık Teorisi

Bilişsel tutarsızlık teorisi (cognitive dissonance theory), insanların çelişkili inançlar, tutumlar veya davranışlar sergilediğinde psikolojik rahatsızlık yaşadığını açıklamaktadır (Festinger, 1954). İnsanlar, düşüncelerini, inançlarını ve eylemlerini uyumlu hale getirerek tutarlılığı sürdürme ve bilişsel tutarsızlığı azaltma içgüdüsüne sahiptirler (Aarts ve Dijksterhuis, 2000). Örgütsel bağlamda, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışları arasındaki çelişkili durumlarla veya tutarsızlıklarla başa çıkmak için bilişsel tutarsızlık teorisi uygulanabilir (Hinojosa vd. , 2017). Bireyler, inançlarına meydan okuyan veya tutarsızlıklar yaratan durumlarla karşılaştıklarında, çeşitli bilişsel ve davranışsal tepkilere yol açan bilişsel tutarsızlığı deneyimlerler (Cooper ve Fazio, 1984).

Bilişsel tutarsızlık, bireylerin inançları, tutumları veya değerleri ile fiili davranışları arasında veya birbiriyle çelişen iki düşünce arasında bir tutarsızlık algıladığında ortaya çıkar (Sukmayadi ve Yahya, 2020). Bilişsel tutarsızlığın varlığı, kişide psikolojik bir rahatsızlık veya gerginlik durumu yaratır (Festinger, 1962; Vaidis ve Bran, 2019). Bu rahatsızlık, bireyleri tutarsızlığı azaltmaya ve bilişsel uyumu yeniden sağlamaya motive eder (Cancino-Montecinos vd. , 2020). Bilişsel tutarsızlığı azaltmak için, bireyler tutarsızlığı azaltmak ve tutarlılığı yeniden sağlamak için çeşitli stratejiler kullanır (McGrath, 2017). Örneğin, bireyler inançlarını, tutumlarını veya değerlerini davranışlarıyla uyumlu hale getirerek bilişsel tutarsızlığı azaltabilirler (Gruber-Page, 2003). İnsanlar, algılanan tutarsızlığı azaltmak için ek bilgi arayabilir veya mevcut inançlarını destekleyen ya da davranışlarını haklı çıkaran bilgileri seçerek yorumlayabilirler (Elliot ve Devine, 1994). Bireyler, tutarsızlığı azaltma süreci yoluyla bilişsel tutarlılığı yeniden sağlamayı amaçlar (McGrath, 2017). Bunu yaparak psikolojik rahatlık elde ederler ve bilişsel uyuma ulaşırlar (Neuhaus, 2021). Bilişsel tutarsızlığı azaltmak için kullanılan belirli stratejilerin bireysel farklılıklara, kültürel faktörlere ve çelişen düşüncelerin doğasına bağlı olarak değişebileceğini unutmamak önemlidir (Hinojosa vd. , 2017). Teori, bireylerin bilişsel tutarsızlık karşısında içsel tutarlılığı ve psikolojik rahatlığı korumak için nasıl çalıştıklarını anlamak için bir çerçeve sunar (Cooper, 2007).

1.1.27. Cezalandırıcı Adalet Teorisi

Örgütlerde, cezalandırıcı adalet teorisi (retributive justice theory) genellikle disiplin eylemleri, yaptırımlar veya yasal işlemler yoluyla ortaya çıkar (Lenta, 2019). Temel düşünce, bireyleri eylemlerinden sorumlu tutmak ve gelecekteki suistimalleri azaltmak için uygun cezalar uygulamaktır (Tuckness, 2010). Bu yaklaşım, cezanın caydırıcı bir işlev gördüğünü, bireylerin etik dışı veya zararlı davranışlarda bulunmasını engellediğini ve örgütün bütünlüğünü koruduğunu varsayar (Baucus ve Beck-Dudley, 2005; Cicero, 2021).

Örgütler genellikle kabul edilebilir davranışı tanımlayan politikalara ve davranış kurallarına sahiptir (Hayes, 2023). Cezalandırıcı adalet teorisi, bu kuralların açıkça iletilmesini, tutarlı bir şekilde uygulanmasını ve örgütün tüm çalışanlarına tarafsız bir şekilde uygulanmasını sağlar (Colquitt vd. , 2019). Teori, cezanın işlenen suçun ağırlığına orantılı olması gerektiğini vurgular (Meyer, 2014). Bireylere adil davranılması ve uygulanan sonuçların suistimalin ciddiyetiyle uyumlu olması

amaçlanır (Hart, 1958). Bir kişi suistimalden sorumlu bulunduğunda, cezalandırıcı adalet teorisi disiplin cezalarının uygulanmasını destekler (Koss vd. , 2014). Bu eylemler, suçun niteliğine ve ciddiyetine bağlı olarak kınama, yetkinin elinden alınması veya sınırlandırılması, işten çıkarma ya da diğer uygun cezaları içerebilir (Greenberg, 2011). Cezalandırıcı adalet ilkelerine uygun olarak, örgütler genellikle bireylerin disiplin kararlarına itiraz etmeleri için bir hak sağlar (Walen, 2014). Bu, sürecin gözden geçirilmesine izin verir ve adaletin korunmasını sağlayarak, suçlanan tarafa kendini savunma ve algılanan herhangi bir adaletsizliğe itiraz etme fırsatı sunar (Colquitt vd. , 2019; Greenberg, 2011).

1.1.28. Kaynakların Tükenmesi Teorisi

Kaynakların tükenmesi (resource depletion), bir kişinin sahip olduğu kaynakların zamanla azalması ve bu durumun kişinin iş performansını ve genel refahını olumsuz etkilemesiyle ilgilidir (Adil ve Baig, 2018; Deng vd. , 2015). Bu teori, çalışanların işyerindeki kaynaklarını (enerji, zaman, motivasyon, vb.) kullanarak işlerini yaparken belirli bir noktada bu kaynakların tükenebileceğini öne sürer (Baumeister, 2003; Qin vd. , 2013). Bu noktada, kişi iş performansında düşüş yaşayabilir ve duygusal olarak tükenmiş hissedebilir (Yang, 2023).

Psikolojik iyi oluş, bir kişinin genel olarak mutluluğu, yaşam memnuniyeti ve psikolojik refahıyla ilgilidir (Dr ve Shukla, 2023). Kaynakların tükenmesi, kişinin stres düzeyini artırabilir, duygusal olarak tükenmiş hissetmesine neden olabilir ve işten tatmin almasını engelleyebilir (Els vd. , 2015; Jin vd. , 2023). Bu da kişinin psikolojik iyi oluşunun azalmasına yol açabilir (Koutsimani vd. , 2019). Örneğin, sürekli olarak yoğun bir iş temposunda çalışan bir kişi, zamanla enerjisinin tükenmesiyle motivasyonunu kaybedebilir ve işten tatmin alamayabilir (Wanda ve Eeden, 2008). Bu durum, duygusal olarak tükenmiş hissetmesine ve genel mutluluğunun azalmasına neden olabilir (Herlambang vd. , 2021). Dolayısıyla, kaynakların tükenmesi teorisi, işyerindeki kaynakların azalmasıyla birlikte psikolojik iyi oluşun azalması arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır (Perko, 2017; Ryan vd. , 2008). Bu perspektiften bakıldığında, işyerinde kaynakların tükenmesi, kişinin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebilir ve duygusal olarak tükenmiş hissetmesine yol açabilir (Zhou ve Chen, 2021). Bu nedenle, işyerinde kaynakların yönetimi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların psikolojik iyi oluşunu artırabilir ve kaynakların tükenmesinin etkilerini azaltabilir (Hyde vd. , 2022; Li vd. , 2024).

BÖLÜM 2: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI KAVRAMININ TANIMI

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), bir örgüt içindeki çalışanların iş tanımlarının dışında yer almasına rağmen, örgütün genel etkinliğine ve işleyişine katkı sağlayan isteğe bağlı davranışları ifade eder (Muthuraman ve Al-Haziazi, 2017; Organ, 1988). Bu davranışlar, resmi görevlerin ötesine geçer, genellikle gönüllüdür, kişisel inisiyatif ile yönlendirilir ve örgüt ile üyeleri için faydalıdır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004). ÖVD, iş yerinde sosyal ve psikolojik bir ortamın geliştirilmesine odaklanır (Organ, 1997; Rotundo ve Sackett, 2002); işbirliği ve olumlu bir atmosferin oluşmasına katkı sağlar (Nielsen vd. , 2012). Meslektaşlara yardım etme, destek sağlama, bilgi paylaşma ve olumlu tutumlar sergileme gibi davranışları içerebilir (Oussama ve Johari, 2016). ÖVD, genellikle örgütün resmi sistemleri tarafından doğrudan tanınmaz veya ödüllendirilmez (Organ vd. , 2006). ÖVD, örgüt içinde ekip çalışmasını geliştirir ve kişiler arası ilişkileri güçlendirerek olumlu bir çalışma ortamını teşvik edebilir; örgütsel performans ve verimliliğe katkıda bulunarak artan iş tatmini ve çalışan bağlılığına yol açabilir (Koys, 2001; McBain, 2004). Çalışanların ÖVD'ye katılımını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır (Putra, 2019). Bu faktörler arasında kişisel değerler, iş tatmini, örgütsel bağlılık, algılanan adalet, sosyal normlar ve iş arkadaşları ve yöneticilerle olumlu ilişkiler yer alabilir (Mete ve Sökmen, 2019; Sadaf vd. , 2022). Yöneticiler, ÖVD'yi geliştirmek için destekleyici ve kapsayıcı bir kültür yaratarak gönüllü davranışları teşvik etmede önemli bir rol oynarlar (Ullah vd. , 2021). Çalışanların örgüt içinde gönüllü faaliyetlerini artırmaya teşvik etmek suretiyle daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturduğunu, daha iyi iş sonuçlarına yol açtığını ve örgütün amaçlarını desteklediğini varsayarlar (LePine vd. , 2002; Organ ve Ryan, 1995). ÖVD, diğer çalışanların hatalarına duyarlı bir şekilde tepki verme, sorunları başkalarıyla tartışma ve görevlerinde gönüllü olarak başkalarına yardımcı olma gibi resmi rollerin ötesine geçen olumlu davranışları içerebilir (Kidwell vd. , 1997; Podsakoff vd. , 2000). Özetle, ÖVD, çalışanların isteğe bağlı olarak ve resmi iş gerekliliklerinin ötesinde örgüte katkı sağlama arzusuyla gerçekleştirdiği bir davranış

setidir (Anderson, 2017; Organ, 2015). Bu davranışlar, örgütte pozitif bir çalışma ortamı yaratarak örgütsel etkinliği artırır (Genel ve İyigün, 2020; Thamrin vd. , 2023).

Çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüklerinde, örgütle duygusal bağ kurma eğilimindedir ve bu bağ, çalışanların ihtiyaçlarını ve duygularını özgürce paylaşmalarına olanak sağlayarak çalışanların örgütle yakınlık hissi geliştirmelerini sağlar (Masterson ve Stamper, 2003; Schaubroeck vd. , 2017). Bu nedenle, çalışanlar, örgütün ihtiyaçlarına öncelik verme, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme (Hui vd. , 2015; Stamper ve Masterson, 2002; Wang vd. , 2017; Wang vd. , 2010) ve daha fazla rol sorumluluğunu üstlenme konusunda girişimde bulunma isteği taşırlar (Chen ve Aryee, 2007; Lu, 2008).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça, örgütün başarısının da arttığı gözlemlenmiştir (Podsakoff vd. , 2000). Örgütsel vatandaşlık davranışları, yöneticilerin zamanlarını daha etkili kullanmalarına ve faaliyetleri daha iyi koordine etmelerine yardımcı olmaktadır (Podsakoff vd. , 1997; 2000). Ancak, sürekli olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumlu yönlerine odaklanmak, zamanla bunun iş tanımının bir parçası haline gelmesine ve örgütün başarısı için önemli bir sorun olduğunun anlaşılmasına neden olmaktadır (Ahmadian vd. , 2017). İş tanımının dışında kalan görevlerde, çalışanların iş yükünü artırmak isteyen yöneticiler veya iş arkadaşları gibi kişilerin dış baskısı nedeniyle "zorunlu vatandaşlık davranışları" kavramı ortaya çıkmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006). Çalışanlar, yöneticiler tarafından rol dışı görevlerin yerine getirilmesinin istendiği durumlarda, bu görevleri yerine getirememe durumundan rahatsızlık duyabilirler (Vigoda-Gadot, 2007). Bu durumda, çalışanlar rol dışı davranışları sergilemeye zorlandığında, güvensizlik duygusu yaşayabilirler ve hatta bu görevleri yerine getiremedikleri için üstlerine olan güvenlerini kaybedebilirler (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018). Ek olarak, işini kaybetme korkusu, çalışma arkadaşlarından geri kalmamayı isteme, üstlerinin düşük performans değerlendirmesi endişesi, zorunlu vatandaşlık davranışlarının nedenleri arasında yer alabilir (Sürücü, 2019).

Zorunlu vatandaşlık davranışlarına (ZVD) maruz kalan çalışanlar, bireysel olarak inisiyatif alma fırsatı olduğunda genellikle inisiyatif almaktan kaçınma eğilimindedirler ve bu durum, çalışanın iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir (Bolino ve Turnley, 2005). Ayrıca, zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların

stresini arttırabilir ve iş-yaşam dengesini bozarak kişinin psikolojik refahını azaltabilir; bu da iş-yaşam çatışmasına yol açabilir (Hofmann ve Stokburger-Sauer, 2017). ZVD için zorunlu fedakârlık durumu iyi bir örnektir (Yakın ve Sökmen, 2018). Bu durumda, bir kişinin başkalarına yardım etme konusunda isteksizce zorlanması, çelişkili bir durum gibi görülebilir; ancak kişinin isteği ya da iradesi dışında başkalarına yardım etmeye zorlanması mümkündür (Harvey vd. , 2018; Vigoda-Gadot, 2006). Bazı çalışanlar bu baskılara boyun eğebilirken, diğerleri bu baskıları suistimal olarak algılayabilir (Laursen ve Faur, 2022; Mogorosi, 2014). Baskılara maruz kalan çalışanların iş performansı düşebilir ve psikolojik olarak olumsuz tepkiler gösterebilirler (Vigoda-Gadot, 2006). Bu tür davranışlar, çalışanların yaratıcı öz yeterliliğini olumsuz yönde etkileyerek yaratıcılıklarını azaltabilir (He vd. , 2020). Ayrıca, ZVD, çalışanları görevlerini yerine getirme konusunda zorlayarak, stres ve baskı altında hissetmelerine neden olabilir (Liu vd. , 2017).

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz bir yönü olarak, zorunlu vatandaşlık davranışlarının ortaya çıktığı görülmekte ve bu durumda zorunlu vatandaşlık davranışları, olumlu kavramları negatif yönde, olumsuz kavramları ise pozitif yönde etkilemektedir (Ahmadian vd. , 2017).

Ahmadian ve diğer araştırmacıların (2017) konaklama işletmelerinde çalışan kişilere odaklanan çalışması, zorunlu vatandaşlık davranışları ile diğer kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, zorunlu vatandaşlık davranışlarının işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş stresi ve iş arkadaşlarıyla çatışma gibi faktörlerle pozitif yönde ilişkili olduğunu, ancak inovasyon, örgütsel kimlik ve bireysel odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı gibi faktörlerle negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Can Yalçın ve Beğenirbaş (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmen ve akademisyenlerin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının işten ayrılma niyeti ve kişilerarası çarpıklık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti ve kişiler arası çarpıklık üzerinde bir etkisi olduğu ve bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Elibol (2021) çalışmasında ise hemşirelerin zorunlu vatandaşlık davranışları düzeylerini belirlemiş ve elde edilen bulgulara göre, zorunlu vatandaşlık davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu, ancak iş tatmini ile arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gizlier (2018) çalışmasında hizmet sektörüne odaklanmış ve algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçümseme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları, işten ayrılma niyeti, sosyal kaytarma ve kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu vurgulamıştır.

Jin ve Hahm (2019) ise bilgi teknolojisi çalışanlarının duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, çalışanların güç mesafesine ilişkin olumsuz algılarının zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırdığını ve bu nedenle yönetimin çalışanlara ek görevler vermek için zorlayıcı mekanizmalar kullandığını, bu tür davranışların ise işten ayrılma niyetine ve duygusal tükenmeye yol açtığını göstermiştir.

Selçuk (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırılmış ve işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Tabuk (2016) çalışmasında ise akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemiş ve birey-iş uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, birey-örgüt uyumu, tükenmişlik ve işe yabancılaşma gibi kavramlar üzerinde durmuştur. Bulgular, zorunlu vatandaşlık davranışları ile birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif ilişkiler bulunduğunu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Zhou ve Wang'ın (2018) çalışmasında ise zorunlu vatandaşlık davranışlarının bilgi çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve duygusal tükenmenin aracılık etkisi ile psikolojik sermayenin moderatör etkisi araştırılmıştır. Sonuçlar, zorunlu vatandaşlık davranışlarının bilgi çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, duygusal tükenmenin bu ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ve psikolojik sermayenin zorunlu vatandaşlık davranışları ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilediğini göstermiştir.

Baig ve Riaz (2021) tarafından yapılan bir çalışmada sigorta sektöründeki iş taleplerinin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bulgular, istismarcı yönetimin duygusal tükenme yoluyla zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu ve istismarcı yönetimin iş arkadaşlarının algılanan düşük

desteği ile birleştiğinde çalışanların duygusal tükenme düzeyinin artmasına ve dolayısıyla zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasına yol açtığını göstermiştir.

Che'nin (2015) çalışmasında güvenlik performansı ile ilişkili üç mesleki stres faktörüne (zorunlu vatandaşlık davranışları, rol dışı görevler ve işteki kişiler arası çatışma) odaklanılmıştır. Hemşirelerden elde edilen verilere göre, üç mesleki stres faktörünün çalışan tükenmişliği ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Li ve diğer araştırmacıların (2021) çalışmasında zorunlu vatandaşlık davranışları ile verimsiz işyeri davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkide duygusal tükenme, ahlaki çözülme ve çalışan sessizliği faktörlerinin rolleri araştırılmıştır. İmalat işletmelerinden elde edilen verilere göre, zorunlu vatandaşlık davranışları ile üretkenlik karşıtı işyeri davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu ve duygusal tükenmenin ahlaki çözülme ve çalışan sessizliği ilişkisinde aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Zhang ve diğer araştırmacıların (2018) çalışmasında, çalışanların örgütsel adalet algıları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların tükenmişliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algılarının, zorunlu vatandaşlık davranışları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Chen ve diğer araştırmacıların (2021) çalışmasında, Çin'deki bir teknoloji firmasında çalışan kişilerden elde edilen verilere dayanarak, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarının iş-aile çatışması düzeyleriyle pozitif ilişkisi olduğu, iş stresinin zorunlu vatandaşlık davranışları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aracılık ettiği ve proaktif kişiliğin ZVD'nin çalışanların iş stresi ve iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kerse ve diğer araştırmacıların (2019) çalışmasında, imalat sektöründeki zorunlu vatandaşlık davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş stresinin aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bulgular, zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların iş tatminini olumsuz etkilediğini, ancak iş stresinde olumlu etkisi olduğunu göstermiş ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisine iş stresinin kısmi olarak aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Doğan (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, kamu sektörü çalışanları üzerinde istismarcı yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Analizler sonucunda, istismarcı yönetimin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Liu ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, Çin'deki bir işletmede çalışanların örgütsel vatandaşlık baskısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, örgütsel vatandaşlık baskısının zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırdığını ve iş-aile çatışması üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, zorunlu vatandaşlık davranışlarının bu ilişkide aracılık ettiği ve iş özerkliğinin bu etkide moderatör rol oynadığı belirlenmiştir.

Köksal (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, otel çalışanları üzerinde ZVD'nin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve bu etkinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bulgulara göre, ZVD'nin iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin özellikle otelde çalışan kadınlar arasında erkeklere göre daha belirgin olduğu ortaya çıkmıştır.

Aydemir ve Akdoğan (2021) ise ZVD'nin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelenmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma, farklı meslek gruplarından (devlet memuru, öğretmen, akademisyen, özel sektör çalışanı ve mühendis) katılımcılarla yapılmıştır. Sonuçlar, ZVD'nin işe yabancılaşma üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Tüzgel (2021)'in çalışmasının amacı ise lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisini ve ZVD'nin bu ilişkideki rolünü araştırmaktır. Bu araştırma, kamu kuruluşunda çalışanlardan elde edilen verilere dayanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, ZVD ve örgütsel kimlik arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma ve ZVD üzerinde negatif bir etkisi olduğu, ZVD'nin işe yabancılaşma üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve lider-üye etkileşiminin örgütsel kimlik üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Yakın ve Sökmen (2018) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm, ZVD ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki incelemiş ve çalışmada örgütsel sinizm, ZVD ve sosyal kaytarma arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca,

sosyal kaytarma, örgütsel sinizm üzerinde ZVD'nin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Topçu ve diğer araştırmacılar (2017) ise zorunlu vatandaşlık davranışları, örgütsel sinizm ve iş tatmininin çalışanların bireysel iş performansına etkisini incelemiştir. Ankara Sanayi Odası'na üye işletmelerden elde edilen verilere göre, ZVD ve örgütsel sinizmin çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz ancak iş tatmininin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Şeşen ve Soran (2013) tarafından yapılan bir çalışma ise konaklama işletmelerinden elde edilen verilere dayanarak ZVD'nin işten ayrılma niyeti, iş stresi ve tükenmişlik gibi kavramlara etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Yıldız ve Elibol (2021)'un çalışmasında, hemşirelerden oluşan bir örneklemde ZVD ile işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlanmıştır. Bulgular, ZVD'nin işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma ile pozitif bir ilişkisi olduğu göstermiş ve işten ayrılma niyetinin ZVD ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Gürsoy ve Köksal (2018) çalışmasında, özel sektör çalışanlarından elde edilen verilere dayanarak, zorunlu vatandaşlık davranışlarının psikolojik sözleşme algısı üzerindeki etkisini ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkide moderatör etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, ZVD'nin psikolojik sözleşme algısı üzerinde etkili olduğunu ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkide moderatör rol oynadığını göstermiştir.

Koçak (2018) çalışmasında ise kişi-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı bir rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Üretim işletmesindeki çalışanlardan elde edilen verilere göre, kişi-örgüt uyumunun ZVD'yi negatif yönde etkilediği, ancak lider-üye etkileşiminin kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediği ve lider-üye etkileşiminin kişi-örgüt uyumu ile ZVD arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığı bulunmuştur.

Golparvar ve Taleb (2016) çalışmasında ZVD ile ÖVD arasındaki ilişkide iş tatminini aracı rolünü incelemiş ve ZVD ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonuçları ZVD'nin ÖVD'yi azaltabileceğini

ve bunun nedeninin ZVD'nin aslında iş tatminini azaltıcı bir etkisi olabileceği dolayısıyla bunun ÖVD'yi azaltabileceğini göstermektedir.

Telli Danışmaz'ın (2021) çalışmasında ZVD ile örgütsel bağlılık ilişkisinde başarma ihtiyacı ve işte var olamamanın moderatör rolleri araştırılmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, ZVD ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuş ve başarma ihtiyacının bu ilişkide moderatör rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Peng ve Zhao (2011) ise çalışmalarında Çin örgütleri bağlamında zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Aynı çalışmada ZVD'nin bağlamsal performans ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalinin ZVD ile çalışanların bağlamsal performansı arasında kısmi bir aracılık rolü oynadığı ifade edilmiştir.

Watters (2012) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışların çalışanlar tarafından nasıl kavramsallaştırıldığını ve kültürün ÖVD'nin performansı üzerindeki rolünü incelenmiştir. Sonuçlara göre, toplum yanlısı güdülerin ve zorlayıcı davranışların performansı etkilediği ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiği bulunmuştur.

2.2. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ

2.1.1. İstismarcı Yönetim

Yöneticilerin, çalışanlara kötü muamelede bulunması, onları sömürmesi ve küçük düşürmesi gibi olumsuz davranışları (Burton ve Hoobler, 2006), istismarcı yönetimin bir örneği olarak kabul edilebilir. Bu tür yönetim anlayışında, çalışanları korkutmak için güç, otorite ve kontrol kötüye kullanılır (Tepper vd. , 2017). İstismarcı yönetim anlayışı, zorunlu vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasının nedenlerinden birini oluşturur. Baig ve Riaz (2021), sigortacılık sektöründe çalışan 205 yöneticiden elde edilen verilere dayanarak, istismarcı yönetimin, duygusal tükenme yoluyla zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Belirtilen çalışmada iş arkadaşlarından destek alamamanın, istismarcı yönetimin çalışanlarda

duygusal tükenmeyi arttırabileceği, ancak iş arkadaşlarından destek alındığında ise istismarcı yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki bağlantının ortadan kalkacağı bulunmuştur.

Pradhan ve Gupta (2021), yönetim istismarının iş sınırlarını aşarak iş ve aile yaşamını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Araştırmaları, istismarcı yönetim ile roller arası çatışma (iş-aile ve aile-iş çatışması) arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu ilişkiye zorunlu vatandaşlık davranışlarının aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Yöneticiler, konumlarından kaynaklanan güçleriyle bir çalışanı, iş tanımının gerektirdiğinden daha fazlasını yapmaya zorlayabilirler. Zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanın kaynaklarının tükenmesine yol açarak eşine aktarılan ve dolayısıyla aile-iş çatışmasına neden olan stresin kaynağı olmaktadır.

Vigoda-Gadot (2006), istismarcı yönetim kavramını ele alarak, ekstra rol davranışının her zaman bireyin özgür seçimi olmadığını, daha ziyade istismarcı veya sömürücü yönetim tarafından dayatıldığını öne sürmüştür. Bu tür suistimal edici, sömürücü faaliyetler, çalışanlara resmi iş tanımlarının ötesinde ek görevler üstlenmeleri için güçlü bir baskı uygulayarak ve resmi bir ücret almadan çalışma saatlerinin dışında ekstra çalışmayı kabul edilen bir norm haline getirerek gerçekleşebilir. Ayrıca, çalışanlara, bu faaliyetleri üstlenmeye isteksiz oldukları takdirde, sosyal statülerinin ve hatta örgütteki görev süreleri açısından resmi konumlarının tehlikeye gireceği hissi verebilir. Vigoda-Gadot, yöneticiler tarafından her zaman bu şekilde tanımlanmasa da çalışanlar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilen şeyin, zorunlu olarak ortaya çıktığını savunur. Bu nedenle, zorunlu vatandaşlık davranışları aslında otomatik olarak ortaya çıkan bir davranıştır. İstismarcı veya sömürücü yönetimden veya güçlü sosyal ve yönetimsel baskıdan kaynaklanan, işe (ve çalışanlara) harcanan çabayı temsil eder. Bu baskı, çalışanları herhangi bir resmi ödül almadan istemsizce davranışlarda bulunmaya zorlar. Vigoda-Gadot (2006)'a göre zorunlu vatandaşlık davranışları aynı zamanda istismarcı ve sömürücü yönetimin tanımına dahil olur ve genel olarak örgüt için yıkıcı hale gelir.

2.1.2. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika algısı, bir örgüt içindeki çalışanların, örgüt tarafından belirlenen politika ve kuralları nasıl yorumladıkları ve algıladıklarıyla ilgilidir (Adams

vd. , 2008). Çalışanların örgütsel politikalara ilişkin algıları, davranışlarını, tutumlarını ve örgüte bağlılık düzeylerini şekillendirebilir (Yılmaz ve Hamad Ameen, 2022). Olumlu algılar artan uyum, memnuniyet ve bağlılıkla sonuçlanabilirken, olumsuz algılar direnç, sinizm ve düşük motivasyonla sonuçlanabilir (Vohra vd. , 2019). Alkan (2015), çalışanların örgütsel politikaya yanıt olarak iki farklı davranış türü ürettiğini öne sürmektedir: işe devam etme veya işten ayrılma. Çalışanlar örgütten ayrıldıklarında sorun çözülebilir, ancak kalmayı tercih ettiklerinde karmaşık ilişkilerle baş etmeleri gerekmektedir. Bu başa çıkma süreci çalışanlar üzerinde bir baskı yaratır ve zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırır. Çalışmada, zorunlu vatandaşlık davranışları ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel politikanın zorunlu vatandaşlık davranışlarını etkilediği görülmüştür. Örgütsel politikalar, çalışanların kendilerini göstermeleri veya örgütte hayatta kalmaları için zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemeleri gerektiği baskısı yaratır.

2.1.3. Pazar Baskısı

Bir örgütteki pazar baskısı, rekabetçi piyasa ortamında örgütün davranışını, karar vermesini ve performansını etkileyen dış güçler ve koşulları ifade eder (Porter, 1980). Pazar baskısı, örgütleri pazarda hayatta kalmak, gelişmek ve rekabetçi olmak için uyum sağlamaya, yenilik yapmaya ve hızlı hareket etmeye zorlayan faktörleri temsil eder (Grant, 2016). Vigoda-Gadot'a göre (2006), artan pazar baskıları ve daha yüksek rekabet seviyeleri, modern örgütleri mevcut yöntemlerle etkinliklerini ve verimliliklerini en üst düzeye çıkarmaya zorlamıştır. Örgütlerin, müşterilerine daha iyi hizmetler sunmak ve daha etkili olmak için artan baskılar nedeniyle zorunlu vatandaşlık davranışlarına daha yatkın hale geldiklerini öne süren Vigoda-Gadot (2006) çalışmasında, çalışanların gayri resmi iş faaliyetlerine isteksizce dahil olmaları için genellikle güçlü sosyal veya yönetimsel baskılarla karşılaştıklarını savunmaktadır.

2.1.4. Rol Dışı Davranışlar

Geleneksel yaklaşıma göre, rol dışı davranışlar, çalışanların resmi iş sorumluluklarının ötesine geçerek örgütün genel işleyişine ve refahına gönüllü olarak katkıda bulunan eylemleri ifade eder (Organ, 1988). Ancak, geleneksel yaklaşımdan farklı olarak, rol dışı davranışlar, işyerindeki önemli ve güçlü kişilerin (yöneticiler veya iş arkadaşları) iş tanımlarının dışında kalan görevlere çalışanları dahil ederek iş yüklerini artırmak isteyen dış baskılara yanıt olarak ortaya çıkar (Porpora, 1989). Vigoda-Gadot'a göre (2006), yöneticilerin çalışanlar üzerinde ekstra rol davranışları

sergilemeleri için yüksek düzeyde baskı yapmaları, iş stresini ve tükenmişliği artırarak, çalışanların örgütten ayrılma niyetini ve ihmalkâr davranışlarda bulunma olasılığını yükseltmektedir.

2.1.5. Kariyerizm

Bir örgütte kariyerizm, genellikle takım çalışması, etik kaygılar veya örgütün genel hedefleri gibi diğer faktörleri göz ardı ederek kişisel kariyer gelişimine ve başarıya odaklanmayı ifade eder (Kouchaki ve Smith, 2020). Genellikle bireysel başarı, terfi, maaş artışı ve örgütte yükselme hedefi gibi unsurlara odaklanmayı içerir (Arthur vd. , 2005). Yıldız ve Ayaz Arda (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir; özellikle işten ayrılma niyeti düşük olan çalışanlarda bu ilişki daha güçlüdür. Ayrıca, kariyerizm eğilimine sahip çalışanların işten ayrılma niyeti olduğu durumlarda zorunlu vatandaşlık davranışını sergileme potansiyellerinin olduğu gözlemlenmiştir.

2.1.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bireyin içinde bulunduğu örgütte kalma isteğini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Başka bir tanıma göre ise örgütsel bağlılık bireyin bir örgüte karşı duyduğu psikolojik bağlılık ve sadakatini ifade eder (Hunter ve Thatcher, 2007). Çalışanlar, örgütlerin amaç ve değerleriyle özdeşleşme ve çaba sarf etme eğilimindedirler (Meyer ve Allen, 1997). Yıldız'ın (2016) çalışmasında, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına odaklanılmış ve normatif bağlılık ve devam bağlılığının farklı sosyal baskılardan veya kaygılardan kaynaklandığı ve çeşitli maliyetler nedeniyle devam bağlılığının ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bu perspektiften bakıldığında, araştırmada, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergileme potansiyeline sahip oldukları ifade edilmektedir.

2.1.7. Güç Mesafesi

Bir örgütteki güç mesafesi, bireylerin hiyerarşik bir yapı içinde gücün ve otoritenin eşitsiz dağılımını kabul etme ve bekleme derecesini ifade eder (Dai vd. , 2022). Çalışanların, örgütte daha yüksek pozisyonda olan kişilerin otoritesini ve kararlarını kabul etme ve bu kararlara uyma derecesini yansıtır (Daniels ve Greguras, 2014). Jin ve Hahm'ın (2019) çalışmasında, yüksek güç mesafesinin olumsuz etkisi vurgulanmaktadır. Güç mesafesine ilişkin olumsuz algılar, çeşitli olumsuz sonuçlara

yol açabilmektedir. Güç mesafesi, zorunlu vatandaşlık davranışları aracılığıyla duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti gibi davranışlara neden olabilmektedir.

2.1.8. Örgütsel Vatandaşlık Baskısı

Örgütsel vatandaşlık baskısı, bir örgüt içindeki sosyal ve durumsal etkinin çalışanları "iyi vatandaşlık" veya "ekstra rol davranışları" olarak kabul edilen davranışlara teşvik etmesini ifade eder (Desselle ve Semsick, 2016; Menakaya, 2022). Bu davranışlar, resmi iş gereksinimlerinin ötesine geçerek bir bütün olarak örgüte fayda sağlamayı amaçlar (Bolino vd. , 2003; Liu vd. , 2021). Liu ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık baskısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide zorunlu vatandaşlık davranışlarının aracı etkisi araştırılmış ve örgütsel vatandaşlık baskısının zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ve vatandaşlık baskısının iş-aile çatışması üzerindeki pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.9. Takdir Edilme Algısı

İzlenim yönetimi örgütlerde, kişilerin veya grupların başkalarının kendileri veya kurumları hakkındaki algılarını yönetmek veya değiştirmek için bilinçli bir şekilde gösterdikleri çabayı ifade eder (Balkan Akan ve Oran, 2022). Genellikle onay almak, güven oluşturmak veya kişinin kariyerini ilerletmek gibi belirli amaçlara ulaşmak için kendilerini veya kurumu olumlu bir şekilde sunmayı içerir (Wilson, 2005). Örgüt kültürü, izlenim yönetiminde önemli bir rol oynar (Fapohunda, 2017). Çalışanlar, uyum sağlamak ve olumsuz değerlendirmelerden veya sosyal yaptırımlardan kaçınmak için kültürel normlara ve değerlere uyum sağlayabilir (Vaswani vd. , 2022). Genel olarak izlenim yönetimi, kişiler, gruplar ve daha geniş kurumsal çevreler arasındaki etkileşimleri etkileyen, örgütsel yaşamın yaygın bir özelliğidir (Bolino vd. , 2016). İzlenim yönetimi yeterlilik, güvenilirlik ve beğenilme algılarını etkileyerek sonuçta örgüt içindeki profesyonel ilişkileri ve fırsatları şekillendirebilir (Stavrova vd. , 2023).

Örgütsel bağlamda takdir edilme ise, bireylerin örgüt içinde diğer kişilerin beğenisini veya onayını kazanmak için başvurdukları bir sosyal etkileşim stratejisini ifade eder (Liden ve Mitchell, 1988; Yan vd. , 2020). Takdir algısı, örgüt kültürü, liderlik davranışı ve tanınma çabalarının tutarlılığı ve özgünlüğü ile yakından ilişkilidir (Joseph ve Kibera, 2019). Çalışanlar, katkılarının takdir edildiğini ve

önemsendiğini hissettiklerinde, bu, aidiyet duygusunu artırır ve sonuç olarak olumlu ve verimli bir çalışma ortamına katkı sağlar (Canavesi ve Minelli, 2021). Liu ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, izlenim yönetimi taktiklerinden biri olan takdir edilme arzusunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğu ve iş yükünü artırdığı belirtilmiştir.

2.3. ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI

Zorunlu vatandaşlık davranışlarının pek çok sonucu bulunmasına rağmen, araştırmacılar tarafından en çok incelenen kavramlar bu bölümde açıklanacaktır. Tezin bu bölümünde, zorunlu vatandaşlık davranışlarının sonuçları üzerinde durulacaktır. Araştırmacıların odaklandığı başlıca zorunlu vatandaşlık davranışları sonuçları şunlardır: tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş stresi, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma, işe yabancılaşma, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılıkta azalma. Ayrıntılı bir tablo ise Ek-2'de sunulmuştur; bu tablo zorunlu vatandaşlık davranışlarının çeşitli sonuçlarını daha açık bir şekilde göstermektedir.

2.3.1. Tükenmişlik

Örgütlerde tükenmişlik, uzun süreli baskı ve yorucu iş taleplerine bağlı olarak oluşan fiziksel ve duygusal tükenme durumunu ifade eder (Edú-Valsania vd. , 2022). Tükenmişlik, çalışanlar ve örgüt için ciddi sonuçlar doğurabilir, bu da iş doyumunun azalmasına, işte var olmamanın artmasına ve işten ayrılma oranlarının yükselmesine yol açar (Alkhraish vd. , 2023). Che (2015), zorunlu vatandaşlık davranışları, gayri meşru görevler ve iş yerindeki kişiler arası çatışma ile duygusal tükenme ve fiziksel belirtiler arasında önemli bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Özellikle, mesleki stres seviyeleri ortalamanın üzerinde olduğunda, katılımcılar daha yüksek düzeyde tükenmişlik ve daha fazla fiziksel semptom göstermişlerdir. Turan'ın (2021) hemşireleri baz alarak yaptığı çalışmada, özel hastanelerde daha uzun çalışma saatlerine sahip olan ve daha az izin kullanan hemşirelerin çalıştıkları dönemlerde zorunlu vatandaşlık sergiledikleri ve tükenmişlik yaşama oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baig ve Riaz (2021) araştırmasında ise algılanan iş arkadaşlarının desteğinin, istismarcı yönetimin neden olduğu duygusal tükenme üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiğini göstermiştir. İstismarcı yönetim, düşük

seviyedeki algılanan iş arkadaşları desteğiyle birleştiğinde, zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasıyla sonuçlanan duygusal tükenmeye neden olmaktadır. Bozdoğan (2022) araştırmasında, örgütsel verimliliği artırmak amacıyla, çalışanların başarılarına yönelik resmi bir ödül vermeden insanlara zorunlu vatandaşlık davranışlarının uygulandığını ve bu tür davranışların işyerlerinde yaygın olduğunu ve yöneticilerin taleplerine uymamanın istenmeyen bir durum olduğunu ifade ederek, bu davranışların çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olduğunu vurgulamıştır. Zhang ve diğer araştırmacıların (2018) çalışmasında ise çalışanların örgütsel adalet algılarının zorunlu vatandaşlık davranışları ile çalışanların tükenmişliği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel adalet aracılığıyla çalışanların tükenmişliğini artırdığı belirlenmiştir. Zheng ve diğer araştırmacıların (2020) çalışmasında, örgütteki zorunlu vatandaşlık davranışları, duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının tükenmişlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca He ve diğer araştırmacıların (2018) çalışmasında, zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışan sessizliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve duygusal tükenmenin bu ilişkiye tamamen aracılık ettiği bulunmuştur. Bu çalışmada aynı zamanda zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların duygusal olarak tükenmesini artırdığı ve iş yerindeki tutum ve davranışlarında değişikliklere neden olduğu belirtilmiştir.

2.3.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden veya örgütünden ayrılmaya yönelik psikolojik eğilimini veya arzusunu ifade eder (Ahmad Saufi vd. , 2023; Ak, 2018). Bir çalışanın yakın gelecekte pozisyonundan gönüllü olarak istifa etme niyetini veya olasılığını temsil eder (Cho vd. , 2009). Ahmadian ve diğer araştırmacılar (2017), yöneticilerin zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyeti veya tükenmişlik gibi olumsuz davranış ve tutumlarını açıklamada önemli ölçüde etkili olduğunu belirlemiştir. Şeşen ve Soran'ın (2013) çalışmasında, zorunlu vatandaşlık davranışlarının olumsuz örgütsel sonuçlarla pozitif, olumlu örgütsel tutum ve davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğunu belirtilmiştir. Ayrıca, yöneticilerin zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve tükenmişlik düzeylerini artırdığı vurgulanmaktadır. Vigoda-Gagot (2007), yöneticilerin çalışanların ekstra rol davranışlarını sergilemelerini talep ederek yoğun

baskı uygulamaları, yüksek düzeyde iş stresi ve tükenmişlik, örgütsel politika algıları, artan örgütten ayrılma niyetleri ve daha fazla ihmalkâr davranış ihtimaline yol açacağını vurgulamaktadır. Jin ve Hahm (2019) ise çalışanların güç mesafesi algısının olumsuz etkisinin, zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırdığını ve yönetimin çalışanlara ekstra görevler yaptırmak için zorlayıcı mekanizmalar kullandığını göstermiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışları, güç mesafesi ile duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde aracı bir etkiye sahiptir. Bu durum, güç mesafesinin zorunlu vatandaşlık davranışlarına ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının da duygusal tükenmeye ve işten ayrılma niyetine yol açtığını göstermektedir.

2.3.3. İş stresi

Bir örgütteki iş stresi, çalışanların iş ortamlarının talepleri ve baskıları sonucunda yaşadıkları zihinsel, duygusal ve fiziksel gerilimi ifade eder (Bhui vd. , 2016). Ahmadian ve diğer araştırmacıların (2017) araştırması, zorunlu vatandaşlık davranışlarının olumsuz örgütsel sonuçlarla pozitif bir şekilde ilişkilendirildiğini ve olumlu örgütsel tutum ve davranışlarla ters yönlü bağlantısı olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmaya göre yöneticilerin zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların işten ayrılma niyetlerini, tükenmişlik düzeylerini ve iş streslerini artırmaktadır. Kerse ve diğer araştırmacılar (2019) ile Şeşen ve Soran'nın (2013) çalışmalarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının, iş stresini olumlu yönde etkilediği ve işteki stres düzeyini artırdığı ifade edilmektedir.

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarında Azalma

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), bir örgüt içindeki çalışanlar tarafından sergilenen gönüllü eylem ve tutumları ifade eden bir kavramdır (Organ vd. , 2006). Ahmadian ve diğer araştırmacıların (2017) çalışmasına göre, zorunlu vatandaşlık davranışları birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmaktadır. Vigoda-Gadot'un (2007) araştırmasında ise, çalışanların mecbur hissettikleri ekstra rol davranışlarını sergilemeleri, ideal performanstan daha düşük iş sonuçlarına yol açabilir. Bu da örgütün ana hedeflerine ve performansına zarar verebilir ve örgütsel vatandaşlık davranışının azalmasına neden olabilir. Zhao ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel kimlik duygusunu bozarak ÖVD'yi olumsuz etkilediği saptanmıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların örgütsel kimlik duygularını zedeleyerek örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmaktadır. Golpavar ve Taleb'in (2016) çalışmasında ise zorunlu vatandaşlık

davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü araştırılmakta ve çalışmanın sonuçları, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabileceğini göstermektedir.

2.3.5. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, çalışanların işlerinden, iş arkadaşlarından ve genel çalışma ortamından kopuk, yabancılaşmış veya uzaklaşmış hissettikleri bir durumu ifade eder (Shantz vd. , 2015). Aydemir ve Akdoğan (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre, zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşmayı olumlu yönde etkileyerek, insanların zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik algıları arttıkça ise yabancılaşma düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir. Babadağ'ın (2019) çalışmasında ise, zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşmaya yol açtığı vurgulanmıştır. Aynı zamanda, işe yabancılaşma yaşayan bir çalışanın olumlu davranışlar sergilemesinin beklenmediği belirtilmiştir; aksine, bu durumun örgüt için istenmeyen sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir.

2.3.6. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, kişinin iş ve aile rolleri arasındaki talep ve sorumlulukların uyumsuzluğu nedeniyle yaşanan bir çatışma türüdür (Weer ve Greenhaus, 2014). Başka bir ifadeyle işteki sorumlulukların aile tarafına taşması durumunu ifade etmektedir (Yıldız vd. , 2019). Köksal (2020) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışını algılamalarının artmasıyla birlikte iş-aile çatışması yaşama ihtimalinin arttığı görülmüştür. Liu ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında ise örgütsel vatandaşlık baskısının zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırarak iş-aile çatışmasına neden olduğu bulunmuştur. Pradhan ve Gupta'nın (2021) çalışmasında ise istismarcı yönetimin, roller arası çatışma (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) üzerindeki etkisi ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, istismarcı yönetim ile iş-aile ve aile-iş arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiş ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının bu ilişkiye aracılık ederek roller arası çatışmayı artırdığını ortaya koymuştur.

2.3.7. Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte duyduğu psikolojik bağlılık ve sadakatini ifade eder (Gordon, 2022). Telli Danışmaz ve diğer araştırmacılar (2019) bu konuyu incelemiş ve zorunlu vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında kavramsal

bir model önermiştir. Kavramsal model önerisine göre, zorunlu vatandaşlık davranışları örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkiler. Aynı çalışmaya göre, zorunlu vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır ve zorunlu vatandaşlık davranışları arttıkça çalışanların örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Benzer şekilde, Peng ve Zhao'nun (2011) yaptığı bir araştırmada, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Köksal ve Gürsoy'un (2020) çalışmasında ise, zorunlu vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi incelenmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, ancak bir lider-üye etkileşimi olduğunda zorunlu vatandaşlık davranışlarının etkisinin önemsiz hale geldiği ve örgütsel bağlılığın olumlu bir şekilde pekiştirildiği görülmüştür.

BÖLÜM 3: METODOLOJİ

3.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZ

3.1.1. Araştırma Soruları

Bu çalışmada, 44 yayının bibliyometrik analizi yapılmıştır. Araştırma amacına uygun olarak cevap aranan konuları belirlemek için araştırma tasarımı esas alınmış ve aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur:

1. Zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarında en çok atıf alan araştırmacılar, yayınlar ve kurumlar hangileridir?
2. Hangi ülkeler veya kurumlar zorunlu vatandaşlık davranışları alanında öne çıkmaktadır ve hangi ülkelerin katkısı daha fazladır?
3. Zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarında hangi araştırmacılar, kurumlar veya ülkeler birlikte çalışıyor ve hangi ilişkiler daha sık görülüyor?
4. Hangi yayınlar zorunlu vatandaşlık davranışları alanının gelişiminde öncü veya dönüştürücü bir rol oynuyor?
5. Zorunlu vatandaşlık davranışları literatüründe hangi alanlarda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır?

3.1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki bilgiyi anlamayı, alanın gelişimini takip etmeyi ve gelecekteki araştırma yönelimlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi

Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılarak zorunlu vatandaşlık davranışlarını ele alan çalışmaların veri taraması gerçekleştirilmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilgili yayınları tespit etmek için, "compulsory citizenship" ifadesi WoS veri tabanında 2006 ile 2023 yılları arasında yapılmış olan İngilizce dilindeki çalışmalar içinde aranmıştır. Bu bibliyometrik analizde, R Statistics (Team, 2023) programlama dilinde Biblioshiny 4.2 (Aria ve Cuccurullo, 2017) arayüzü kullanılarak WoS veri tabanında yer alan "compulsory citizenship behavior" ve "compulsory citizenship" kavramlarını içeren 44 yayın incelenmiştir.

3.1.4. Dahil Etme Kriterleri

Analiz kapsamında seçilen 44 çalışmanın belirli kriterlere uyması gerekmektedir:

1. İlgili yayınlar, zorunlu vatandaşlık davranışları konusunu ele almalıdır.
2. Yayınlar dergi makaleleri, konferans bildirileri, kitap bölümleri gibi bilimsel yayınları temsil etmelidir.
3. Seçilen çalışmalar 2006 ve 2023 yılları arasında yayınlanmış olmalıdır.
4. İlgili yayınlar Web of Science veri tabanında yer almalı ve İngilizce dilinde yayınlanmış olmalıdır.
5. Çalışmalar ulusal veya uluslararası yayınlardan oluşmalı ve işletme alanında yapılan araştırmaları içermelidir.

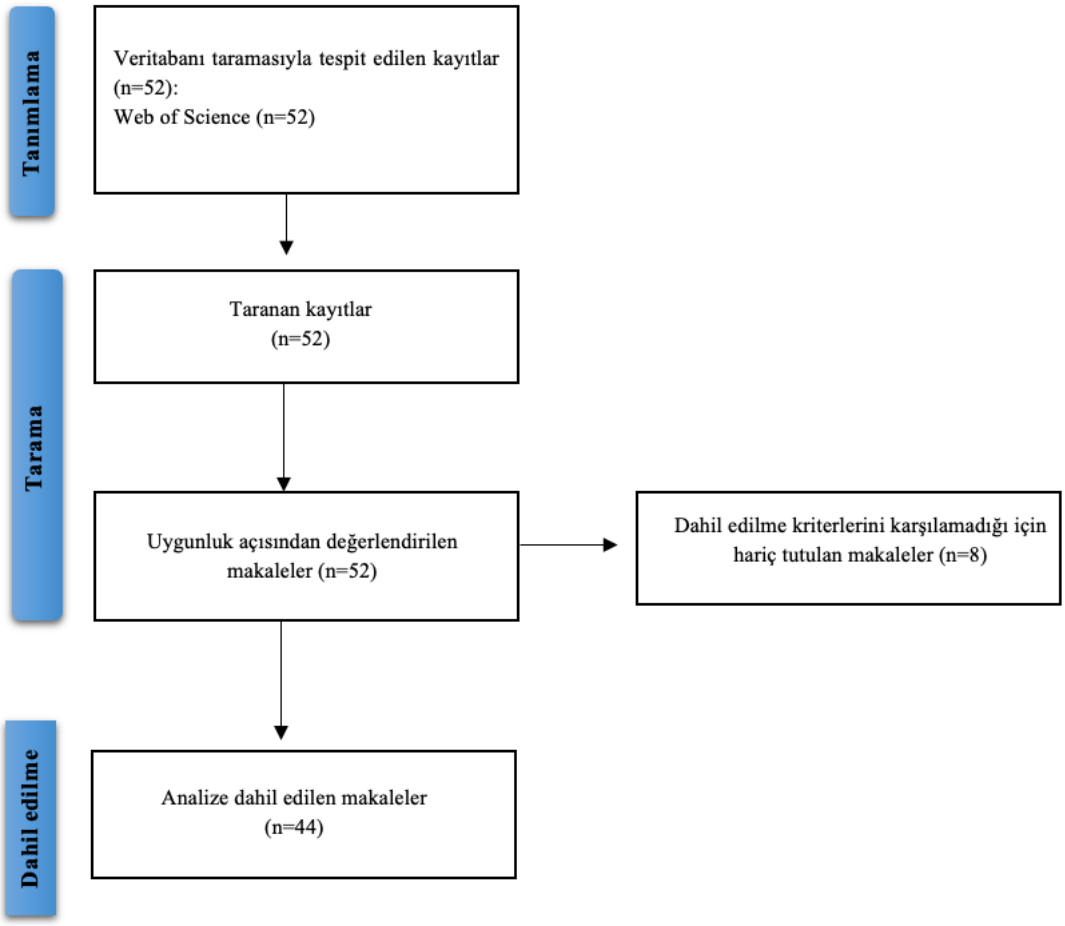
3.1.5. Hariç Tutma Kriterleri

Zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarının bibliyometrik analizinde araştırmaya dahil edilmeyecek çalışmaları belirlemede dikkat edilen kriterler şunlar:

1. Zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilgisi olmayan veya yan konuları ele alan çalışmalar,
2. Analiz için belirlenen yayın türleri dışında kalan çalışmalar,
3. Analiz kapsamında belirlenen yayın yılları dışında olan çalışmalar. Örneğin, 2006 yılından öncesi ve 2023 yılından sonra yayınlanan çalışmalar,
4. İngilizce dışında farklı bir dilde yayınlanmış olan çalışmalar,
5. Web of Science dışındaki veri tabanlarında yer alan çalışmalar,
6. Yeterli bilimsel standartlara sahip olmayan veya hakem değerlendirme sürecinden geçmemiş olan çalışmalar,
7. İşletme alanı dışında yayınlanmış olan çalışmalar bibliyometrik analize dahil edilmemiştir.

3.1.6. Çalışmaların Seçimi ve Sonuçları

Veri tabanı araştırması sonucunda belirlenen çalışmalar şu şekildedir: Web of Science'da 52 çalışma bulunmaktadır. Taranan 52 kayıt uygunluk açısından değerlendirildiğinde 8 makale dahil edilme kriterlerini karşılamadığı için analizden hariç tutulmuştur. Sonuç olarak, kalan 44 çalışma bibliyometrik analize dahil edilmiştir (Bkz. Şekil 3.1).



Şekil 3.1: Bibliyometrik analiz için PRISMA akış şeması

3.2. META-ANALİZ

3.2.1. Araştırma Soruları

53 yayının analitik bir şekilde sentezlendiği bu araştırmada, inceleme amacına yönelik olarak yanıt aranan alanlar evren, müdahaleler, karşılaştırıcılar, sonuçlar ve araştırma tasarımı temel alınarak aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur:

1. Hangi demografik değişkenler, zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilişkilidir?
2. Zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili değişkenlerdeki tutarsız sonuçların genel etki büyüklüğü nedir ve hangi yönde gözlemlenmektedir?
3. Zorunlu vatandaşlık davranışlarının nomolojik ağında hangi değişkenler bulunmaktadır?
4. Zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilgili araştırmalarda ihmal edilen alanlar nelerdir?

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Teorik temellere ve önceki araştırmalara dayanarak formüle edilen araştırma hipotezleri aşağıda özetlenmiştir.

Demografik değişkenlere ilişkin hipotezler;

H1. Yaş ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2. Cinsiyet ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H3. Eğitim ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H4. Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H5. Çocuk sayısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H6. Kıdem ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H7. Çalışma saatleri ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Değişkenlere ilişkin hipotezler;

H8. İstismarcı yönetim algısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H9. İş-aile çatışması ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H10. Hissedilen zorunluluk ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H11. Güvenilme duygusu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H12. Örgüt temelli öz saygı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H13. İnovasyon iklimi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H14. Lider-üye etkileşimi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H15. Örgütsel kimlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H16. Psikolojik güvenlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H17. Kişi-örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H18. Dağıtım adaleti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H19. Etkileşim adaleti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H20. İş tatmini ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H21. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H22. Yönetime güven ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H23. Örgütsel bağlılık ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H24. Örgütsel sinizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H25. Vatandaşlık baskısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H26. Örgüte yönelik öfke ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H27. Eşitlik duyarlılığı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H28. İş stresi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H29. Olumsuz etki ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H30. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H31. Politik yetenek ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H32. İş özerkliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H33. Çin gelenekselliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H34. S-s guanxi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H35. Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H36. İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H37. Ahlaki çözülme ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H38. Üretkenlik karşıtı iş yeri davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H39. Çalışan sessizliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H40. Uyumluluk maskesi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H41. Sosyal kaytarma ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H42. İş performansı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H43. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

3.2.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, son dönemde literatürde giderek artan zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla ilgili çalışmaları sentezleyerek, zorunlu vatandaşlık davranışlarının nomolojik ağındaki ilgili kavramları özetlemek amaçlanmıştır.

3.2.4. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi

Meta-analiz için makaleler, İngilizce dilinde (Compulsory Citizenship Behaviour" OR "Compulsory Citizenship Behavior" OR "Compulsory Citizenship Behaviors" OR "Compulsory Citizenship Behaviours" OR "Compulsory OCB" OR "Compulsory Organizational Citizenship Behavior" OR "Compulsory Organizational Citizenship Behaviors" OR "Compulsory Organizational Citizenship Behaviour" OR "Compulsory Organizational Citizenship Behaviours"), Türkçe dilinde (Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışları, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları), Web of Science, Scopus, Psylnfo, ProQuest, Pubmed, Yöktez, TR Dizin ve Google Akademik veri tabanları kullanılarak veri seti oluşturulmuştur.

Bu meta-analiz çalışmasında, zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilgili 43 farklı korelasyonun sentezinin yapılması amaçlanmaktadır. 180 etki büyüklüğü değeri için toplam 17.491 örneklem büyüklüğüne sahip 53 bağımsız örneklem, bu meta-analizin veri setini oluşturmaktadır. Araştırmanın tasarımında PRISMA akış şeması ve PICOS çerçevesi kullanılmıştır.

3.2.5. Dahil Etme Kriterleri

Veri setinin oluşturulmasında ilgili çalışmaların belirlenmesi için dahil etme kriterleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

1. Çalışmalar, İngilizce veya Türkçe dillerinde yayınlanmış olmalıdır.
2. Dahil edilen çalışmalar, ZVD'ler ile diğer değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı ve örneklem büyüklüklerini bildirmeli veya araştırmacıların korelasyon katsayısını ve ardından etki büyüklüklerini hesaplamasına olanak sağlayan yeterli istatistiklere (örneğin, t-testi değeri, beta katsayısı vb.) sahip olmalıdır.
3. Çalışmaların örneklemini yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlar oluşturmalıdır.

4. Çalışmalar, Vigoda-Gadot (2007)'un ZVD kavram tanımına atıfta bulunmalıdır.
5. Çalışmalarda geçerli ve güvenilir ölçekler kullanılmalıdır.
6. Çalışmalar, amirler veya yöneticiler üzerinde değil, çalışanlar üzerinde yürütülmelidir.

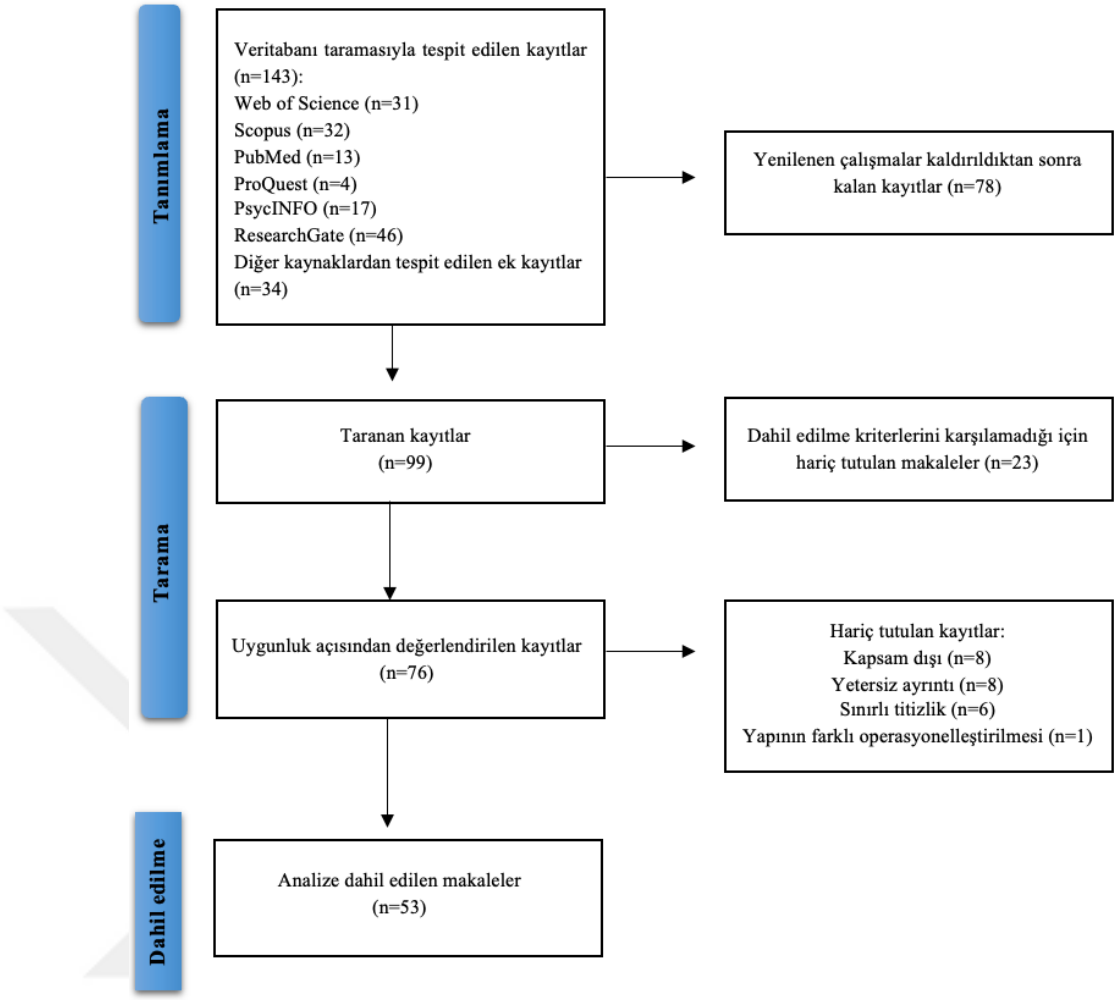
3.2.6. Hariç Tutma Kriterleri

Meta-analize dahil edilmeyen ve veri setinden hariç tutulan çalışmaların kriterleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Çalışmaların İngilizce ya da Türkçe dışındaki dillerde yazılmış olması.
2. Çalışmaların yetersiz istatistiklere ya da verilere sahip olması.
3. Tekrarlanan çalışmalar (aynı verilerin hem tez hem de makalede kullanılması şeklinde)
4. Zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkili olan kavramların en az iki farklı çalışmada incelenmemiş olması.

3.2.7. Çalışmaların Seçimi ve Sonuçları

Veri tabanı araması sonucunda belirlenen çalışmalar şu şekildedir: Web of Science'ta 31, Scopus'ta 32, Psyclnfo'da 17, ProQuest'te 4, Pubmed'te 13, ResearchGate'te 46 çalışma olmakla birlikte diğer veri tabanları aracılığıyla belirlenen ek çalışmalar ise 34'tür. Taramadan önce ise 78 çalışma yenilenen kayıtlar olduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Kalan 99 çalışma içerisinde dahil etme kriterlerini karşılamayan 23 çalışma hariç tutularak 76 çalışma içerisinde 8'i kapsam dışında olduğu için, 8'i yeterli ayrıntıya sahip olmadığı için, 6'sı sınırlı titizlikten dolayı ve 1'i yapının farklı işlevselleştirilmesi nedeniyle veri setinden hariç tutulmuş olup kalan 53 çalışma meta-analize dahil edilmiştir (Bkz. Şekil 3.2).



Şekil 3.2: Meta-analiz için PRISMA akış şeması

3.2.8. Verileri Özetleme

Bu meta-analiz çalışmasında verileri analiz etmek için R Statistical dili (4.2.0. version, R Core Team, 2022) kullanılmıştır. Çalışmada, bireysel etki büyüklüklerinin yanı sıra yazarlar, yıllar, ülkeler, örneklem büyüklükleri, sektörler, tür (yayınlanmış/yayınlanmamış), aykırı değer yönetiminin varlığı, ölçek ve ölçeğin güvenirlik katsayıları gibi diğer çalışma özellikleri de potansiyel moderatör değişkenler olarak kullanılmak üzere kodlama dosyasında kodlanmıştır. Belirlenen 53 çalışmanın zorunlu vatandaşlık davranışları, Vigoda-Gadot'un (2007) 5 maddelik ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçekte katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergilemeye ne sıklıkta maruz kaldıklarını bildirmeleri istenmektedir. Vigoda Gadot'un (2007) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .83$ olarak

belirlenmiştir; ancak bu meta-analize dahil edilen 53 çalışmanın Cronbach Alpha katsayısının aralığı $\alpha = .65$ ile $\alpha = .96$ arasında değişmektedir.

3.2.9. Sentez

Bu meta-analiz çalışması, Schmidt ve Hunter'ın (2014) meta-analitik yaklaşımına dayalı olarak yürütülmüştür. İlk olarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin genel etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Schmidt ve Hunter (2014), bir meta-analizde kümülatif etki büyüklüklerinde çeşitli yanlılıkların, ölçüm hatalarının ve örnekleme hatalarının etkili olabileceğine dikkat çekmektedir. Etki büyüklüklerindeki heterojenliği açıklamak için moderatör analizi gereklidir, ancak bu çalışmada sınırlı sayıda çalışma olması nedeniyle etki büyüklüklerindeki heterojenliği açıklamak için moderatör analizi yapılamamıştır (Chamberlin vd. , 2017; Hao vd. , 2022; Mercado vd. , 2017; Ogunfowora vd. , 2022). Kodlayıcılar arası güvenilirliği test etmek amacıyla yayın havuzundan rastgele bir çalışma seçilmiş ve bu çalışma üç kodlayıcı tarafından kodlanmıştır. Buna göre, üç kodlayıcı arasındaki kodlayıcılar arası güvenilirliğin yüksek olduğu saptanmıştır (Cohen'in Kappa katsayısı = .90). Sonuç olarak, zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkilendirilmiş 53 bağımsız çalışmaya ait 180 etki büyüklüğü analiz edilmiştir. Bu çalışmaların 41'i yayınlanmış ve 12'si gri literatürdür. Bu sentezde kullanılan çalışmaların örneklem büyüklüklerinin toplamı 17.197'dir. Sentezlenen çalışmaların çoğu Türkiye (%43) ve Çin'de (%32) yapılmıştır. Analize dahil edilen çalışmaların %72'si kesitsel araştırma tasarımına sahiptir.

BÖLÜM 4: BULGULAR

4.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZ BULGULARI

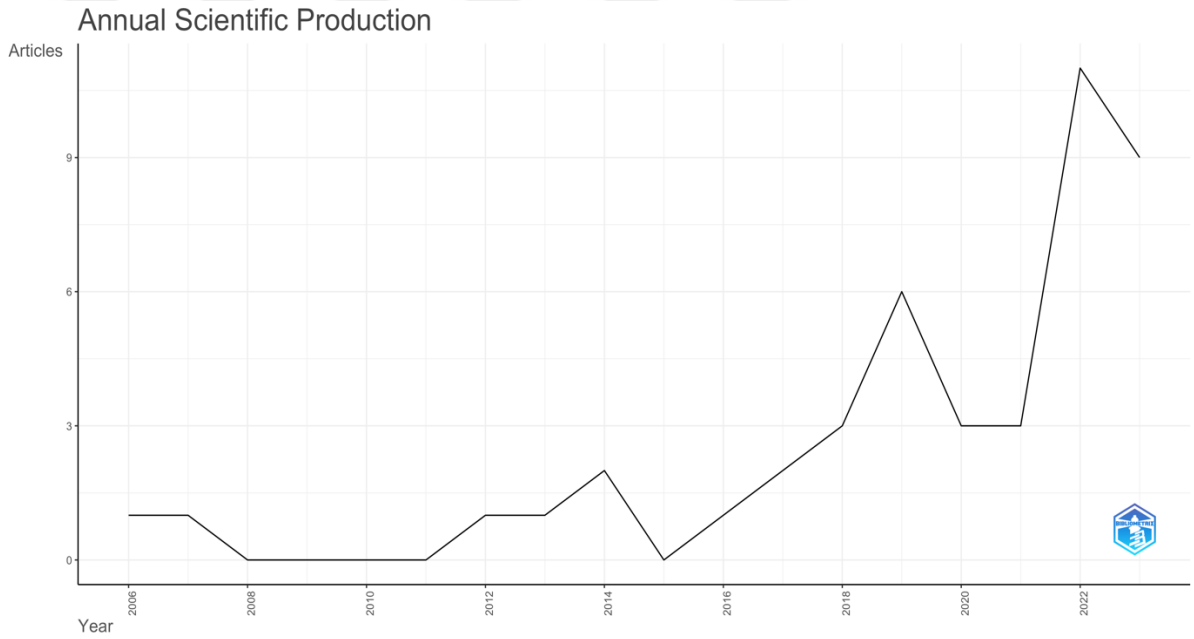
Web of Science veri tabanı kullanılarak, 2006 ile 2023 yılları arasında İngilizce dilinde yapılmış 44 çalışma incelenerek zorunlu vatandaşlık davranışlarına odaklanılmıştır. Bibliyometrik analizde, "compulsory citizenship" ve "compulsory citizenship behavior" kavramlarını içeren yayınlar ele alınmıştır. Tablo 4.1'i incelediğimizde, 2006-2023 arasında yayınlanmış toplam 44 makalenin çoğunlukla birden fazla yazarı olan makalelerden oluştuğu gözlenmiştir. Alanın yıllık büyüme oranı %14.5 olarak hesaplanmış ve her bir makaleye ortalama olarak 18.52 alıntı düştüğü görülmektedir. 44 makalenin toplam yazar sayısı 110'dur ve bu yazarların %3.2'sini birden fazla yazarı olan makalelerin yazarları oluşturmaktadır.

Tablo 4.1: Tanımlayıcı analizler: Veri hakkında ana bilgiler

Tanım	İstatistik
Dönem	2006-2023
Makale	44
Kaynak (dergi, kitap vb.)	27
Yıllık bilimsel üretim büyüme oranı	% 14.5
Makale başına ortalama atıf yüzdesi	18.52
Yazarlar	110
Uluslararası ortak yazarlar (%)	% 29.55
Tek yazarlı makalelerin sayısı	7
Çok yazarlı makalelerin oranı (%)	3.2
Yazarın anahtar kelimeleri	96
Referanslar	2294

Web of Science veri tabanında yer alan zorunlu vatandaşlık davranışları konusuyla ilişkili makalelerin yıllık üretim eğilimi, Şekil 4.1'de gösterilmektedir. İlk

olarak, 2006 ve 2007 yıllarındaki yayınlar Vigoda-Gadot tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu dönemden itibaren 2012 yılına kadar zorunlu vatandaşlık davranışları konusundaki yayınlar (işletme alanında) dikkate değer bir şekilde azalmıştır. Ancak, 2016 yılından itibaren zorunlu vatandaşlık çalışmalarında bir artış gözlenmiştir. En yüksek makale üretiminin gerçekleştiği yıl 2022'dir; bu yılda toplam 11 makale yayınlanmıştır. 2018 ile 2023 yılları arasında ise zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarının sayısında belirgin bir artış gözlemlenmiştir. 2006 ile 2018 yılları arasında toplam 12 yılda 9 çalışma yayınlanırken, 2018 ile 2023 yılları arasında sadece 6 yılda 35 çalışma yayınlanmıştır. Bu nedenle, 2018 ve 2023 yılları diğer yıllara kıyasla daha verimli ve çalışma sayılarının yüksek olduğu yıllar olarak öne çıkmaktadır.

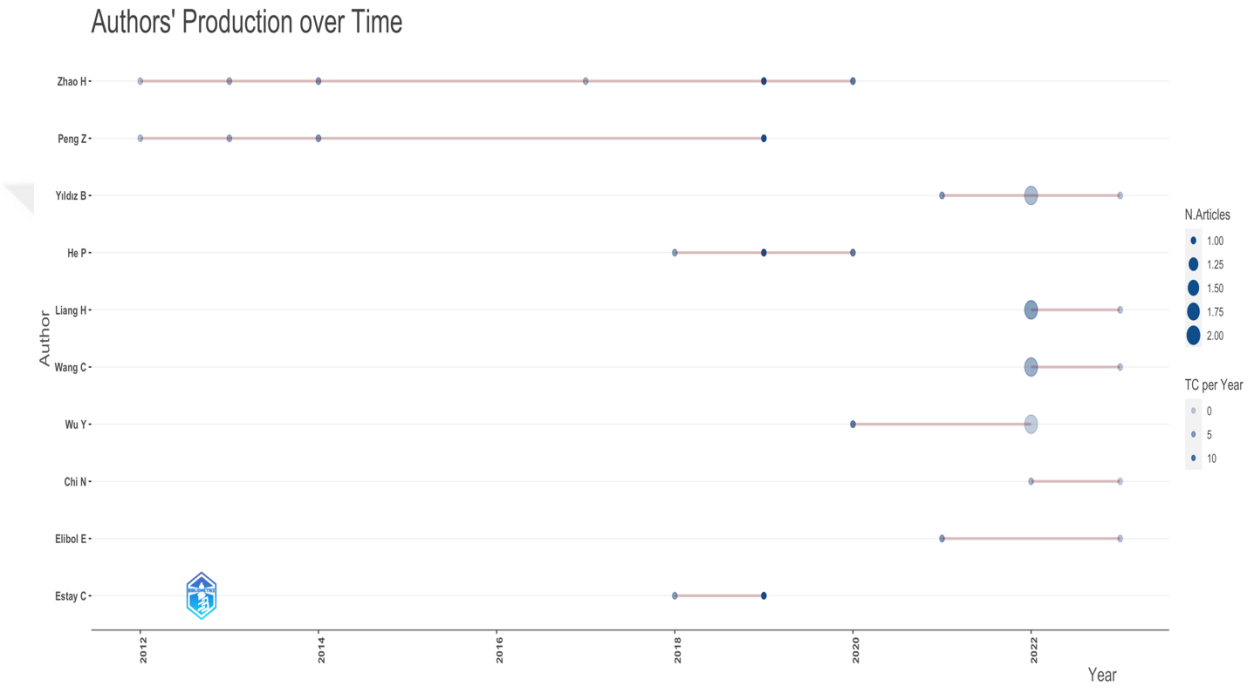


Şekil 4.1: Yıllık bilimsel üretim

Şekil 4.2'deki verilere göre, ilk 10 yazarın zaman içinde ürettiği çalışmaların sayıları ve yıllara göre dağılımları grafik üzerinde gösterilmektedir. Şekil 4.2'nin detaylı incelenmesiyle, yıllara göre toplam atıf oranının en yüksek olduğu yazarlar belirlenmiştir. Bu yazarlar arasında Zhao H., Peng Z., Yıldız B. ve He P. öne çıkmaktadır. Bu yazarlara ait makalelerin yıllık ortalama alıntılanma oranı ise şu şekildedir: Zhao H.'nun 2019'daki çalışması %13.5, 2020'deki çalışması %8.4, ve 2014'teki çalışması %5.7 yıllık ortalama olarak alıntılanma oranına sahiptir. Peng

Z.'nin 2019'daki çalışması %13.5, 2014'teki çalışması %5.7, Yıldız B.'nin 2021'deki çalışması %5.5, 2022'deki çalışması %2.3 ve He P.'nin 2019'daki çalışması %13.5, ve 2020'deki çalışması %8.4 yıllık ortalama olarak alıntılanma oranına sahiptir.

Bu veriler, belirli yazarların ve çalışmaların zorunlu vatandaşlık davranışları literatüründe ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Yüksek atıf oranları, bu çalışmaların geniş bir akademik çevre tarafından ilgi gördüğünü ve önemli katkılarda bulunduğunu işaret etmektedir.



Şekil 4.2: Yazarların yıllar içerisinde yayınladığı çalışmalar

4.1.1. ZVD Çalışan Yazarlar ve Yayın Yapan Dergiler

Toplamda 110 yazarın yer aldığı, 44 farklı makale, 27 ayrı dergide yayınlanmıştır. Bu yazarların ilk 10'u, Tablo 4.2'de detaylarıyla sunulmuştur. Bu öncü yazarlar, ZVD literatürünün %70.5'ini oluşturan 31 makaleye imza atmışlardır. En üretken yazar olarak öne çıkan isim ise Hongdan Zhao'dur, 6 makale (%13.6) ile ZVD alanına büyük katkılar sunmuştur. Diğer yazarların ZVD literatüründeki katkıları şu şekildedir: Zhenglong Peng (%9.1), Bora Yıldız (%9.1), Peixu He (%6.8), Huai-Liang Liang (%6.8), Chia-Hsuan Wang (%6.8), Yingyee Wu (%6.8), Nai-Wen Chi (%4.5), Esengül Elibol (%4.5) ve Christophe Estay (%4.5) şeklinde sıralanmaktadır.

ZVD ile ilişkilendirilen çalışmaların yayınlandığı ilk 10 dergi incelendiğinde, en çok yayın yapan derginin *Frontiers in Psychology* olduğu görülmektedir; bu dergi toplamda 8 makale (%18.18) ile alana katkıda bulunmuştur. Diğer dergilerin yayın oranları ise şu şekildedir: *Current Psychology* (%9.09), *Psychology Research and Behavior Management* (%6.82), *Social Behavior and Personality* (%6.82), *International Journal of Hospitality Management, Journal for the Theory of Social Behavior, Journal of Nursing Management ve Journal of Psychology* (%4.55) şeklindedir. Ayrıca, *AIBSEAR ve Business and Economic Horizons* dergilerinin her biri (%2.27) oranıyla liste içinde yer almıştır.

Tablo 4.2: ZVD araştırmalarında ilk 10 yazar ve dergi [n(%)]

	Yazarlar	**N**	**Fraks. Makale**	**Dergiler**	**N (44, %)**
1	Zhao H.	6	1.82	Frontiers in Psychology	8 (%18.18)
2	Peng Z.	4	1.28	Current Psychology	3 (%6.82)
3	Yıldız B.	4	2.00	Psychology Research and Behavior Management	3 (%6.82)
4	He P.	3	0.65	Social Behavior and Personality	3 (%6.82)
5	Liang H.	3	1.67	International Journal of Hospitality Management	2 (%4.55)
6	Wang C.	3	0.87	Journal for the Theory of Social Behavior	2 (%4.55)
7	Wu Y.	3	0.62	Journal of Nursing Management	2 (%4.55)
8	Chi N.	2	0.75	Journal of Psychology	2 (%4.55)
9	Elibol E.	2	0.67	2019 AIB Southeast Asia regional conference : Us-China trade war deglobalization and international business (AIBSEAR)	1 (%2.27)
10	Estay C.	2	0.45	Business and Economic Horizons	1 (%2.27)
	Toplam	31	10.78	Toplam	27 (%61.37)

H-indeksi, bir araştırmacının çalışmasının etkisini belirlemek ve araştırmacının yayınlarının diğer araştırmacılar tarafından kaç kez alıntılandığını ölçmek için kullanılan sayısal bir ölçüdür (Shah ve Jawaid, 2023). Bir yazarın N makalesinin h tanesinde en az h alıntı bulunuyorsa ve diğer (N - h) makalelerinde her birinde h'den fazla alıntı yoksa, h indeksine sahiptir (Hirsch, 2005). Daha basit bir ifadeyle, bir

araştırmacının h yayınına en az h kez atıfta bulunulmuş ve geri kalan yayınlara ise h'den az atıfta bulunulmuş demektir (Bihari vd. , 2023). Örneğin, bir araştırmacının h-indeksi 20 ise, bu onun en az 20 makale yayınladığı ve bu makalelerin her birine en az 20 kez atıfta bulunulduğu anlamına gelir (Clarivate, 2023). H-indeksi genellikle sadece toplam alıntı sayısı veya toplam yayın sayısı temelli metriklere göre güvenilir bir ölçü olarak kabul edilir (Costas ve Bordons, 2007). Hem verimliliği (yayın sayısı) hem de atıf etkisini (alıntı sayısı) dengeli bir şekilde değerlendirilir (Alonso vd. , 2009; Norris ve Oppenheim, 2010). H-indeksi yararlı bir ölçüm olmasına rağmen, çeşitli sınırlamalara sahiptir (Costas ve Bordons, 2007). G-indeksi ise bir araştırmacının çalışmasının etkisini değerlendirmek için kullanılan başka bir alıntı temelli ölçüdür (De Visscher, 2011). 2006'da Leo Egghe tarafından h-indeksine alternatif olarak önerilmiştir (Egghe, 2006). H-indeksi makale sayılarına ve alıntılara odaklanırken, g-indeksi yüksek oranda alıntı yapılan makalelere daha fazla önem verir (Schreiber, 2008). G-indeksi, bir araştırmacının özellikle sık alıntı yapılan makalelerinin etkisini değerlendirmeyi hedefler (De Visscher, 2011). Bir araştırmacının g-indeksinin 20 olması, en iyi 20 makalesinin toplamda en az 400 alıntı aldığı anlamına gelir (20^2 = 400) (Dutta, 2018). Genel yayın sayısından ziyade, yüksek oranda alıntı yapılan makalelere odaklanarak h-indeksine tamamlayıcı bir bakış açısı sağlar (Bornmann ve Daniel, 2009). H-indeksi gibi g-indeksinin de sınırlamaları vardır (Ding vd. , 2020; Mondal vd. , 2023). Örneğin yazarın kendine yaptığı alıntılardan veya alıntı sayımlarındaki aykırı değerlerden etkilenebilir (Umer vd. , 2023).

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi, en yüksek h-indeksi ve g-indeksine 6 makale ile Hongdan Zhao sahipken, en çok atıf alan yazar Eran Vigoda-Gadot'tur, ancak Hongdan Zhao'nun toplam atıf sayısı neredeyse Vigoda-Gadot kadar yüksektir.

Tablo 4.3: ZVD çalışan ilk 10 yazarın indeks değerleri

	Yazarlar	H-İndeks	G-İndeks	M-İndeks	TC	NP	PY_start
1	Zhao H.	6	6	0.462	273	6	2012
2	Peng Z.	4	4	0.308	208	4	2012
3	He P.	3	3	0.429	157	3	2018
4	Yıldız B.	3	4	0.750	31	4	2021
5	Elibol E.	2	2	0.500	24	2	2021
6	Estay C.	2	2	0.286	115	2	2018
7	Liang H.	2	3	0.667	18	3	2022
8	Sheard G.	2	2	0.167	67	2	2013
9	Vigoda-Gadot E.	2	2	0.105	282	2	2006
10	Wang C.	2	3	0.667	13	3	2002

Notlar: TC: Toplam atıf; NP: Yayın sayısı (Number of Publication) ; PY-start: Yayın yılının başlangıcı

4.1.2. ZVD Çalışmalarının Küresel ve Yerel Atıfları

Zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki araştırmalarda en çok atıf yapılan ilk 10 çalışma incelendiğinde, Tablo 4.4'te sunulan küresel atıf verilerine göre, Eran Vigoda-Gadot'un 2007 tarihli *"Redrawing The Boundaries Of OCB? An Empirical Examination Of Compulsory Extra-Role Behavior In The Workplace"* başlıklı makalesi, Journal of Business and Psychology'de yayınlanmıştır ve en çok atıf alan çalışma olarak öne çıkmaktadır. Bu araştırmada, Vigoda-Gadot tarafından geliştirilen zorunlu vatandaşlık davranışları ölçeği yer aldığı için, diğer araştırmacılar tarafından sıklıkla referans gösterilmektedir.

Ayrıca, Tablo 4.4'te sunulan verilere bakıldığında, en fazla atıf alan yazarlar arasında Vigoda-Gadot'un iki çalışması, Zhao'nun iki çalışması ve He'nin üç çalışmasının yer aldığı görülmektedir. Bu verilere göre, Journal of Psychology iki kez sıralamada yer almış ve en fazla küresel atıf alan dergiler olarak Journal of Business Ethics, Frontiers in Psychology ve Journal Business and Psychology dergileri

belirlenmiştir. Bu sonuçlar, zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki araştırmaların öne çıkan yazarlarını ve dergilerini vurgulamaktadır.

Tablo 4.4: İlk 10 yazar ve derginin küresel atıf sayısı

	Yazarlar	Dergiler	TC	TCPY
1	Vigoda-Gadot E. (2007)	Journal Business and Psychology	143	7.95
2	Vigoda-Gadot E. (2006)	Journal for the Theory of Social Behavior	139	7.32
3	He P. (2019)	Journal of Business Ethics	81	13.50
4	Zhao H. (2014)	Journal of Psychology	63	5.73
5	Zhao H. (2013)	Journal of Psychology	44	3.67
6	He P. (2020)	Frontiers in Psychology	42	8.40
7	He P. (2018)	Social Behavior and Personality	34	4.86
8	Wang H. (2019)	International Journal of Hospitality Management	26	4.33
9	Liu Y. (2017)	Social Behavior and Personality	23	2.87
10	Yıldız B. (2021)	Journal of Nursing Management	22	5.50

Notlar: TC: Toplam atıf; TCPY : Yıllık toplam atıf; NP: Yayın sayısı; PY-start: Yayın yılının başlangıcı

Tablo 4.5'teki verilere göre, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarının yerel atıfları incelendiğinde, en çok atıf alan yazarın Vigoda-Gadot (2007) olduğu belirtilmektedir. Ayrıca yerel atıflarda en çok atıf alan çalışmalardan bir diğeri ise Zhao'ya aittir.

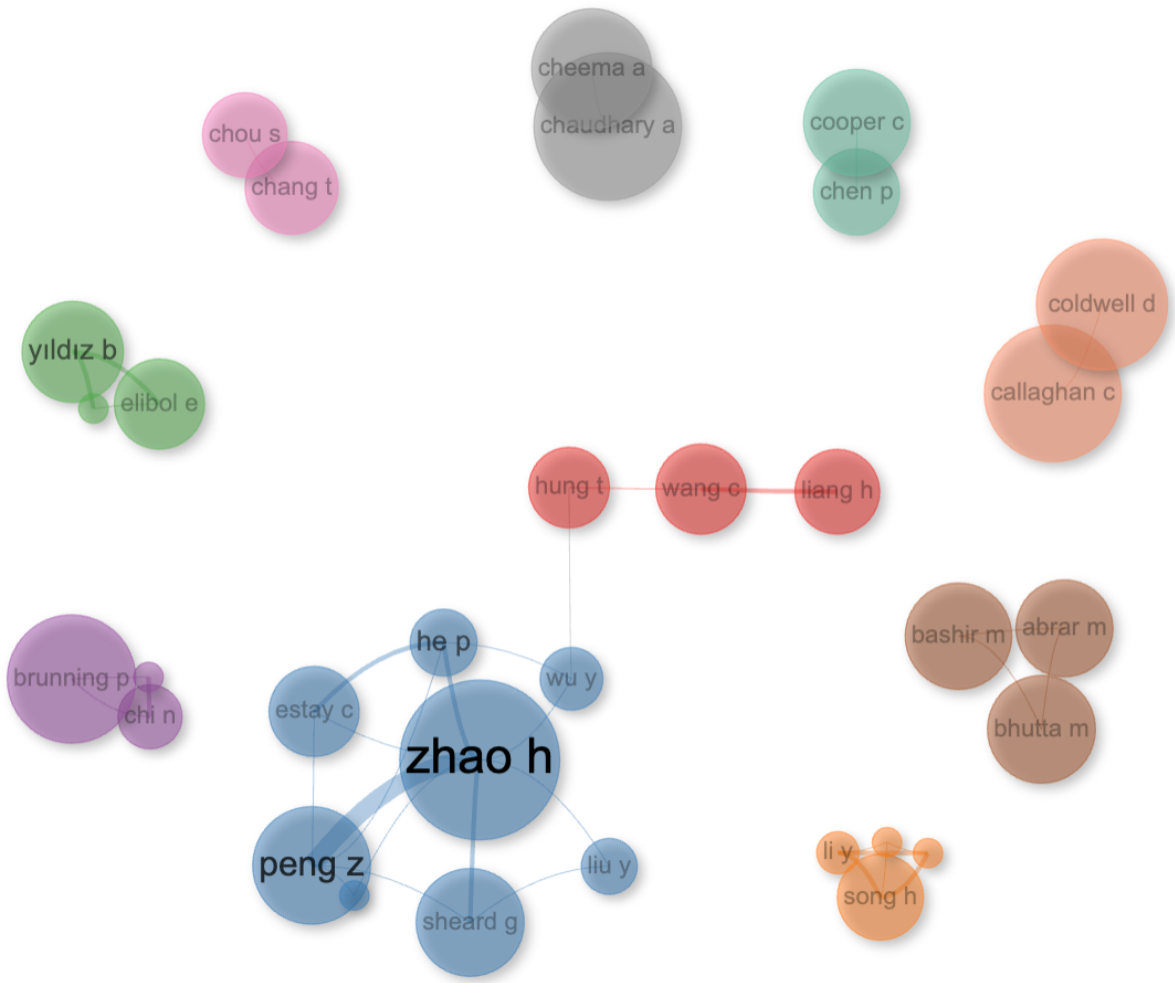
Bu bağlamda, yerel atıf alan dergiler incelendiğinde, "Journal Business and Psychology" ve " Journal of the Theory of Social Behavior" dergilerinin en çok atıf alan dergiler olduğu göze çarpmaktadır. Ancak "Journal of Psychology" ve "Social Behavior and Personality" dergilerinin sıralamada iki kez yer alması, bu dergilerin yerel atıflarda %20 oranında bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçlar, zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki yerel atıfların Vigoda-Gadot'un çalışmasına yüksek bir odaklanma gösterdiğini ve aynı zamanda "Journal Business and Psychology" dergisinin de önemli bir yerel etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 4.5: İlk 10 yazar ve derginin yerel atıf sayısı

	Yazarlar	Dergiler	LC	GC	LC/GC Oranı (%)
1	Vigoda-Gadot E. (2006)	Journal for the Theory of Social Behavior	39	139	28.06
2	Vigoda-Gadot (2007)	Journal Business and Psychology	39	143	27.27
3	Zhao H. (2014)	Journal of Psychology	23	63	36.51
4	He P. (2019)	Journal of Business Ethics	18	81	22.22
5	Zhao H. (2013)	Journal of Psychology	17	44	38.64
6	Peng Z. (2012)	Nankai Business Review International	12	20	60.00
7	He P. (2018)	Social Behavior and Personality	12	34	35.29
8	He P. (2020)	Frontiers in Psychology	12	42	28.57
9	Ahmadian S. (2017)	Business and economic horizons	11	14	78.57
10	Liu Y. (2017)	Social Behavior and Personality	10	23	43.48

Notlar: LC: Yerel atıf; GC: Küresel atıf

Şekil 4.3'te, zorunlu vatandaşlık davranışları alanında çalışan 110 yazarın ağ yapısı görünümü sunulmuştur. Ancak, daha basit bir bakış açısı sunmak amacıyla, ilk 40 yazarın işbirliği ağı Şekil 4.3'te gösterilmiştir. Yazarlar arasındaki bağların kalınlığı, güçlü işbirliğini yansıtmaktadır. Yazar işbirliği ağı analiz edildiğinde, farklı renklerin her bir küme ve işbirliğini temsil ettiği görülmektedir. Örneğin, Zhao H., He P., Estay C., Chen H., ve Sheard G. gibi yazarların kendi aralarında bir işbirliği ağı bulunmaktadır. Bu şekilde, ilk 40 yazarın işbirliği ilişkileri daha açık ve anlaşılır bir şekilde sunulmaktadır.



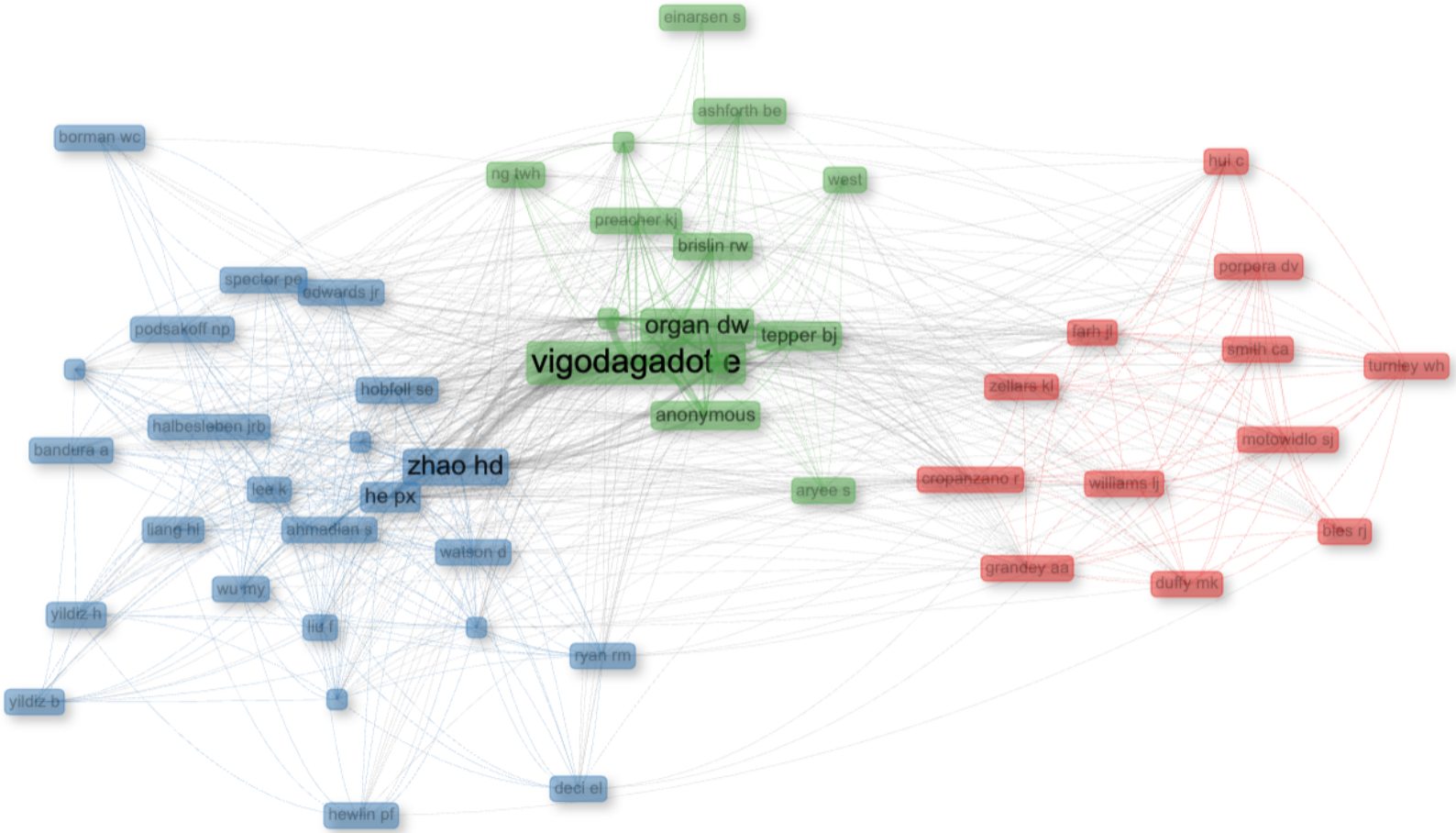
Şekil 4.3: Yazarların işbirliği ağı

4.1.3. ZVD Araştırmaları Çerçevesinde Yazarların ve Dergilerin Ortak Atıf Ağları

Hanneman ve Riddle (2005), ağ analizinin aktörler arasındaki ilişkilere odaklandığına dikkat çekerken, Haythornthwaite (1996), ağ analizini kaynak değişimi ve kaynaklara erişim üzerine yapılan bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada ağ analizindeki aktörler, Şekil 4.4'te görüldüğü gibi yazarlar olarak belirlenmiş ve atıf ilişkilerine dayalı bir ağ oluşturulmuştur.

Şekil 4.4'te, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmaları çerçevesinde yazarların ortak atıf ağı üç kümeye ayrılmaktadır. İlk küme, en çok atıf alan yazar olan Vigoda-Gadot'a odaklanmaktadır. Vigoda-Gadot'un 2007 yılında yayınladığı *"Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace"* ve 2006 yılındaki *"Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations"* başlıklı çalışmaları bu kümeye öncülük etmektedir. Bu çalışmalara atıf yapan yazarlar, yeşil kümeye dahil edilmiş ve bu kümeye Bolino M., Podsakoff P.M., Organ D., ve Tepper B. gibi yazarlar örnek olarak verilmiştir. Toplam 50 yazardan 14'ü Vigoda-Gadot'a atıfta bulunmuştur.

İkinci kümeye geçildiğinde ise *"Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice"* başlıklı çalışması ile en çok atıf alan yazar Zhao H. öne çıkmaktadır. Bu yazarın çalışmalarına atıfta bulunan diğer yazarlar ise mavi kümeyi oluşturmaktadır ve toplam 50 yazardan 24'ü de Zhao'ya atıfta bulunmuştur. Bu iki ayrı küme, zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki atıf ilişkilerini daha anlaşılır bir şekilde göstermektedir:

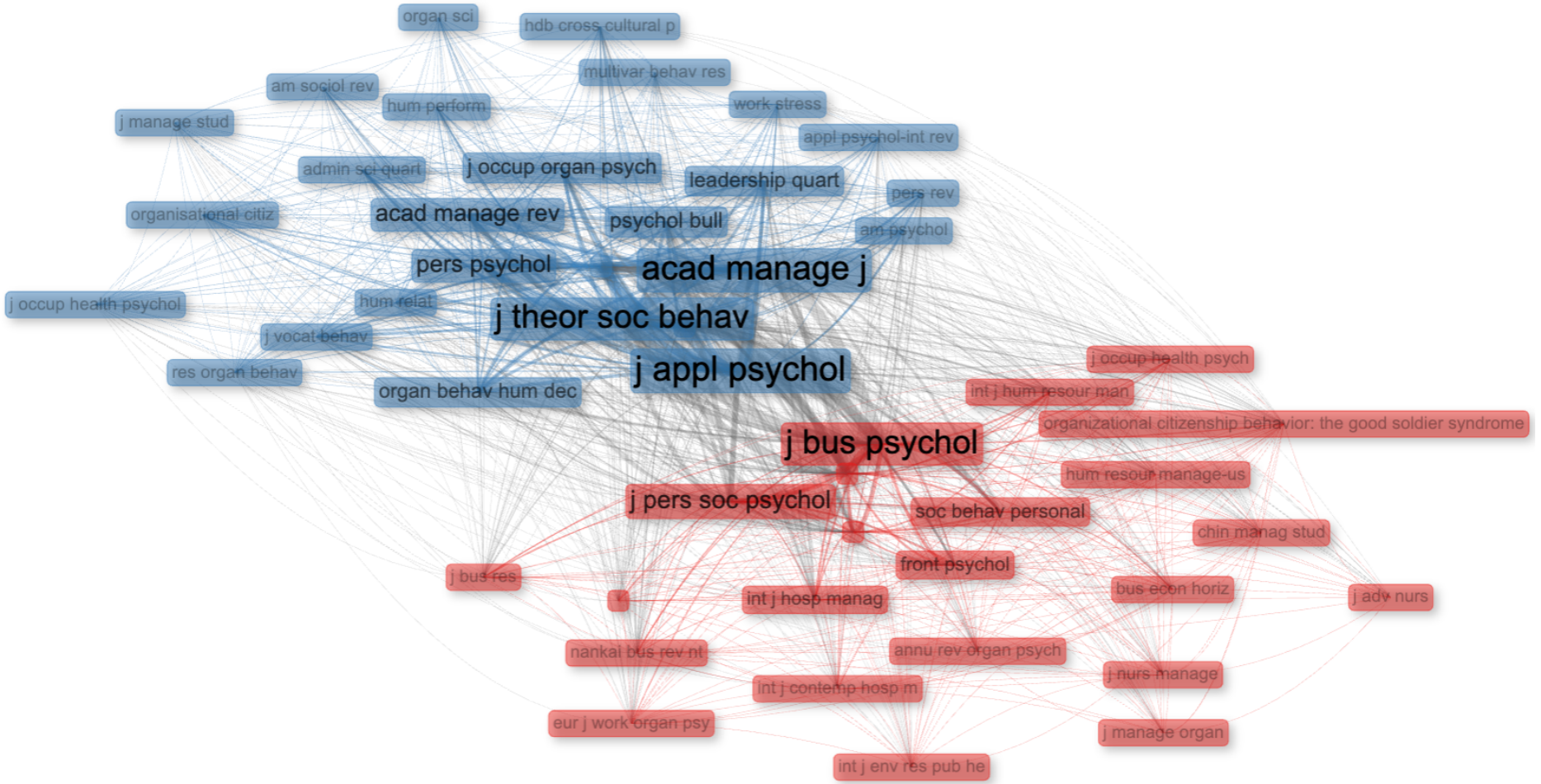


Şekil 4.4: En çok atıf alan 50 yazarın ortak atıf ağı

Şekil 4.5'te, dergiler arasındaki ortak atıf ağı sunulmaktadır. Bu ağ, birbirlerine atıf yapan veya atıf yapılan belgelerin tespit edilip birbirine bağlanması yoluyla oluşturulmuştur. Bu şekilde, belirli bir çalışma alanındaki farklı çalışmalar arasındaki ilişkiler ve bağlantılar hakkında bilgi sunulmaktadır. Bu çalışmada, görsel karmaşıklığı azaltmak amacıyla tüm dergiler yerine zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarını yayınlayan ilk 50 dergi incelenmiştir.

Şekil 4.5 incelendiğinde, dergilerin ortak atıf ağı iki ana kümeye ayrılmış şekilde görülmektedir. Birinci kümede, merkezi bir rol oynayan "Journal of Business and Psychology" dergisi yer almaktadır. Bu dergi, "Journal of Psychology", "Frontiers in Psychology" ve "Journal of Business Ethics" gibi dergilerle birlikte ortak bir atıf ağı oluşturmaktadır. İkinci kümede ise, merkezi bir rolü olan "Academy of Management Journal" dergisi bulunmaktadır. Bu dergi, "Journal of Management", "Journal of Applied Psychology" ve "Journal for the Theory of Social Behavior" gibi dergilerle ortak bir atıf ağı oluşturmaktadır.

Toplam 50 derginin 23’ü (%46), kırmızı kümeye ait dergilerden oluşurken, 27'si (%54) mavi kümeye ait dergilerden oluşmuştur. Bu şekilde, dergiler arasındaki ortak atıf ilişkileri ve kümelenmeler daha açık ve anlaşılır bir şekilde sunulmaktadır.



Şekil 4.5: Dergilerin ortak atıf ağı

4.1.4. ZVD Çalışan Yazarların Ülkeleri ve Kurumları

Bu araştırmada, 10 farklı ülkeden gelen 74 farklı kurumun katkılarıyla gerçekleştirilen analiz kapsamında, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmaları alanında 110 farklı yazarın 44 makalesi incelenmiştir. Bu makalelerin yazarlarına yönelik ülke bazlı dağılım incelendiğinde, en üretken ülkenin Çin olduğu görülmektedir, zira Çinli yazarlar 25 makale ile bu alanda en yüksek katkıyı sağlamışlardır. Bunu 4 makale ile Türkiye ve 3 makale ile Pakistan ve Amerika izlemektedir. Söz konusu ülke bazlı dağılım verileri, Tablo 4.6'da ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.6'ya göre, zorunlu vatandaşlık davranışları alanında %5.41'lik yayın oranları ile en etkili kurumlar Tongji Üniversitesi, Huaqiao Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi olarak belirlenmiştir. Bu üniversiteler, alanın gelişimine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ülkeler arası işbirliği açısından dikkate alındığında, en yüksek işbirliği oranlarına sahip ülkeler arasında İngiltere ve Çin öne çıkmaktadır. Ancak, birçok ülkenin genellikle kendi içinde işbirliği yaptığı göz önünde bulundurulduğunda, ülkeler arası işbirliği sayısı, ülke içi işbirliği sayısından daha düşük çıkabilmektedir. Öte yandan, Çin hem ulusal alanda hem de uluslararası alanda yüksek düzeyde işbirliği gerçekleştirerek, alana önemli katkılar sağlamıştır. Bu durum, Çin'in zorunlu vatandaşlık davranışları alanında üretken bir ülke olarak öne çıkmasını vurgulamaktadır.

Tablo 4.6: ZVD araştırmalarına katkıda bulunan ilk 10 ülke ve kurum [n(%)]

	Ülkeler	M.	Sıklık	SCP	MCP	MCP (Oran)	Kurumlar	N (74, %)
1	Çin	25	0.568	16	9	0.360	Tongji Üniversitesi	4 (%5.41)
2	Türkiye	4	0.091	4	0	0.000	Huaqiao Üniversitesi	4 (%5.41)
3	Pakistan	3	0.068	2	1	0.333	İstanbul Üniversitesi	4 (%5.41)
4	ABD	3	0.068	2	1	0.333	Da-Yeh Üniversitesi	3 (%4.05)
5	İsrail	2	0.045	2	0	0.000	Şanghay Üniversitesi	3 (%4.05)
6	İngiltere	2	0.045	1	1	0.500	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi	2 (%2.70)
7	Kıbrıs	1	0.023	1	0	0.000	Birkbeck Üniversitesi-Londra	2 (%2.70)
8	Hindistan	1	0.023	1	0	0.000	Brunel Üniversitesi	2 (%2.70)
9	Nijerya	1	0.023	1	0	0.000	Hindistan Yönetim Enstitüsü Tiruchirappalli	2 (%2.70)
10	Güney Afrika	1	0.023	1	0	0.000	İstanbul Bilgi üniversitesi	2 (%2.70)
	Toplam	43	0.977	32	11	1.526		28 (%37.84)

Notlar: M: Makale sayısı; SCP: Ülke içi işbirliği; MCP: Ülkeler arası işbirliği

Şekil 4.6'da sunulduğu üzere, toplamda 40 farklı kurumun katılımıyla oluşturulan işbirliği ağı, 14 ayrı küme içinde detaylı bir şekilde gösterilmektedir. Bu şekil, işbirliği ağının farklı kurumlar arasındaki ilişkilerini ve kümelenmelerini açıkça sergilemektedir. En yoğun işbirliği ağına sahip olan kümede, Tongji Üniversitesi, Şanghay Üniversitesi, Huaqiao Üniversitesi, KEDGE Business School, Ulusal Tayvan Normal Üniversitesi ve Tamkang Üniversitesi gibi önde gelen kurumlar, aralarında güçlü bir işbirliği ağı oluşturmuşlardır.

Ayrıca, işbirliği ağının yoğun olduğu diğer önemli grup içerisinde İstanbul Üniversitesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Birkbeck Üniversitesi-Londra,

Brunel Üniversitesi, Ardahan Üniversitesi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Londra Üniversitesi gibi farklı disiplinlere sahip kurumlar yer almaktadır. Bu kurumlar, zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmaları alanında kendi aralarında etkili bir işbirliği ağı kurmuşlardır. Bu tür işbirliği ağları, akademik dünyada disiplinler arası etkileşimi teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda bilgi paylaşımını artırarak yeni perspektiflerin keşfine olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda, farklı coğrafyalardan ve uzmanlık alanlarından gelen bilim insanları, ortak projelerde bir araya gelerek daha kapsamlı ve zengin çalışmalar ortaya koymaktadır. Bu işbirliği ağları, çeşitli bakış açılarından gelen katkıların birleşmesiyle alandaki bilgi birikimini derinleştirmekte ve zorunlu vatandaşlık davranışları alanının daha da ilerlemesine katkı sağlamaktadır.



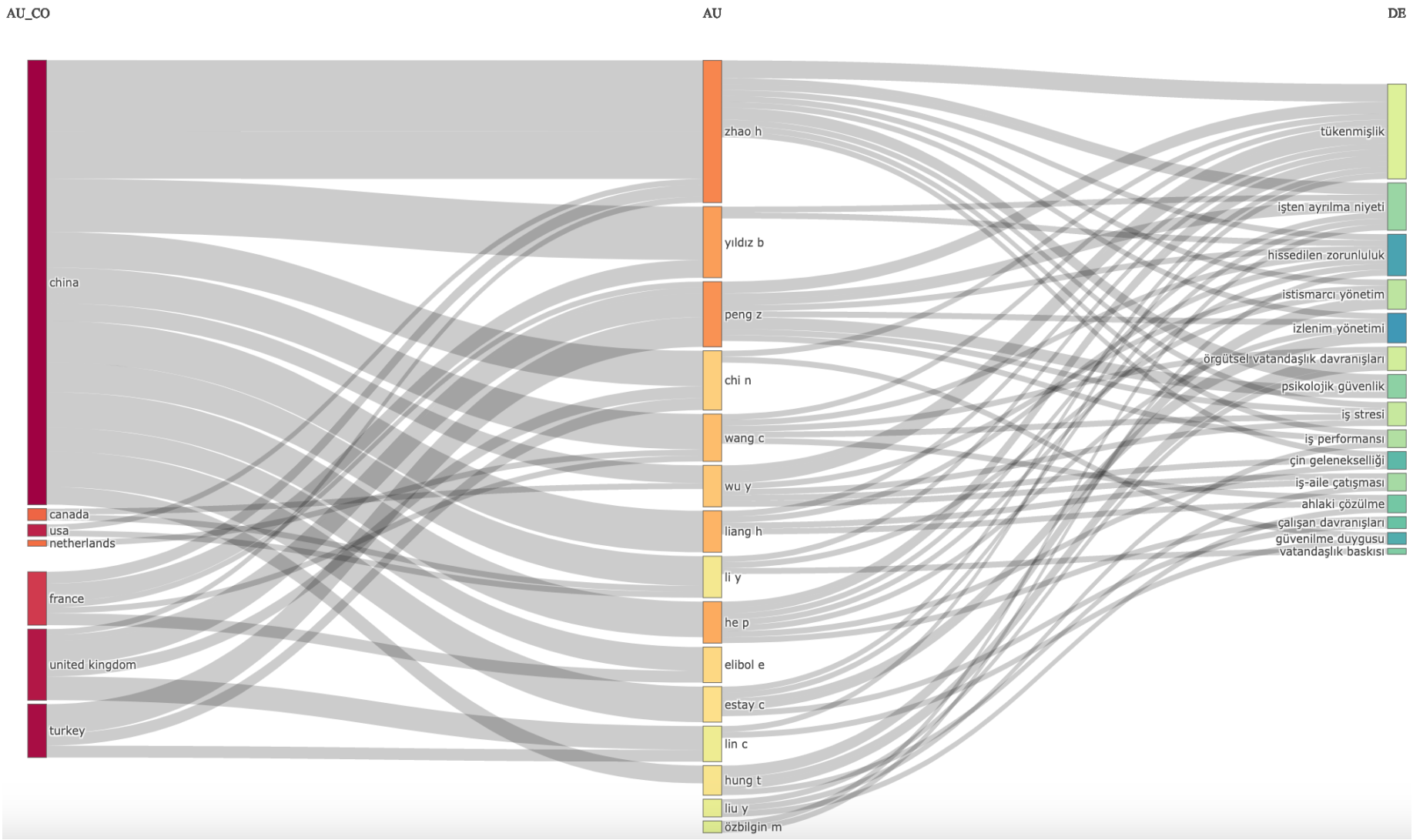
Şekil 4.6: Kurumların işbirliği ağı

Şekil 4.7'deki üç katlı plan analizi, zorunlu vatandaşlık davranışlarının incelenmesinde önemli bir perspektif sunmaktadır. Analizde öne çıkan ilk 15 yazarın, ülkelerin ve anahtar kelimelerin bu ayrıntılı değerlendirmesi, konunun kapsamını daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Bu analize göre, zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmalarında Çin'in büyük bir ağırlığı bulunmaktadır. Çin, yapılan çalışmaların yaklaşık %32.43'ünü oluşturarak konudaki öncülük rolünü üstlenmektedir. İlk 15 yazarın katkılarına bakıldığında, Zhao H.'nın %24'lük etkisiyle öne çıktığı görülmektedir. Yıldız B. (%12), Peng Z. (%11), Chi N. (%10), Wang C. (%8), Wu Y. (%7) ve He P. (%7) gibi diğer yazarlar da önemli katkılarda bulunmuştur.

Anahtar kelimelerin kullanımının yazarların ülkelere göre analizi, ilginç bir bakış açısı sunmaktadır. Çinli yazarlar, çalışmalarında "tükenmişlik (burnout)", "işten ayrılma niyeti (turnover intention)", "hissedilen zorunluluk (felt obligation)", "izlenim yönetimi (impression management)" ve "istismarcı yönetim (abusive supervision)" gibi kavramları öne çıkaran bir yaklaşım benimsemişlerdir. Ayrıca, "psikolojik güvenlik (psychological safety)", "örgütsel vatandaşlık davranışları (organizational citizenship behaviors)", "iş-aile çatışması (work-family conflict)" ve "iş stresi (job stress)" gibi konular da analizde öne çıkan diğer anahtar kelimeler arasında yer almaktadır.

Özellikle vurgulanması gereken bir husus ise bazı yazarların uluslararası işbirliği içinde olmalarıdır. Örneğin, Zhao H. çalışmalarında Çin dışında Amerika, İngiltere ve Fransa gibi ülkelerle de işbirliği yapmıştır. Bu nedenle, kullanılan anahtar kelimeler bu ülkeler için de benzerlikler taşımaktadır. Bu uluslararası işbirliği, zorunlu vatandaşlık davranışlarının evrensel boyutlarını vurgulamaktadır.

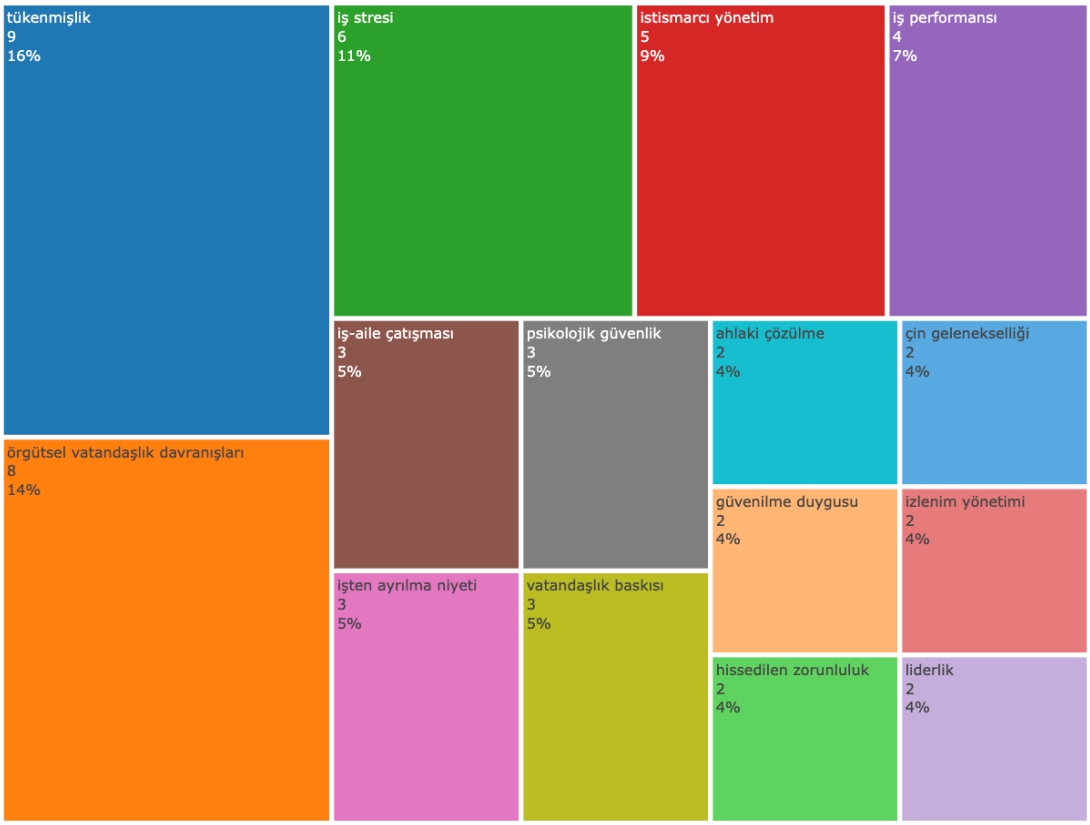


Not: AU_CO: Sorumlu yazarların ülkeleri; AU: Yazarlar; DE: Anahtar kelimeler

Şekil 4.7: ZVD literatürünün üç katlı planı

4.1.5. ZVD Araştırmalarındaki Anahtar Kelimelerin Tematik Haritası

Şekil 4.8'de, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarında kullanılan anahtar kelimelerin kullanım sıklığı sunulmuştur. Bu tabloda, mevcut olan 44 çalışmada en çok kullanılan 15 anahtar kelimenin analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, toplam 96 anahtar kelimenin içinde en yüksek orana sahip olan kelimelerin "tükenmişlik (burnout)", "örgütsel vatandaşlık davranışları (organizational citizenship behaviors"), "iş stresi (job stress)", istismarcı yönetim (abusive supervision)" ve "iş performansı (job performance)" olduğu görülmektedir.



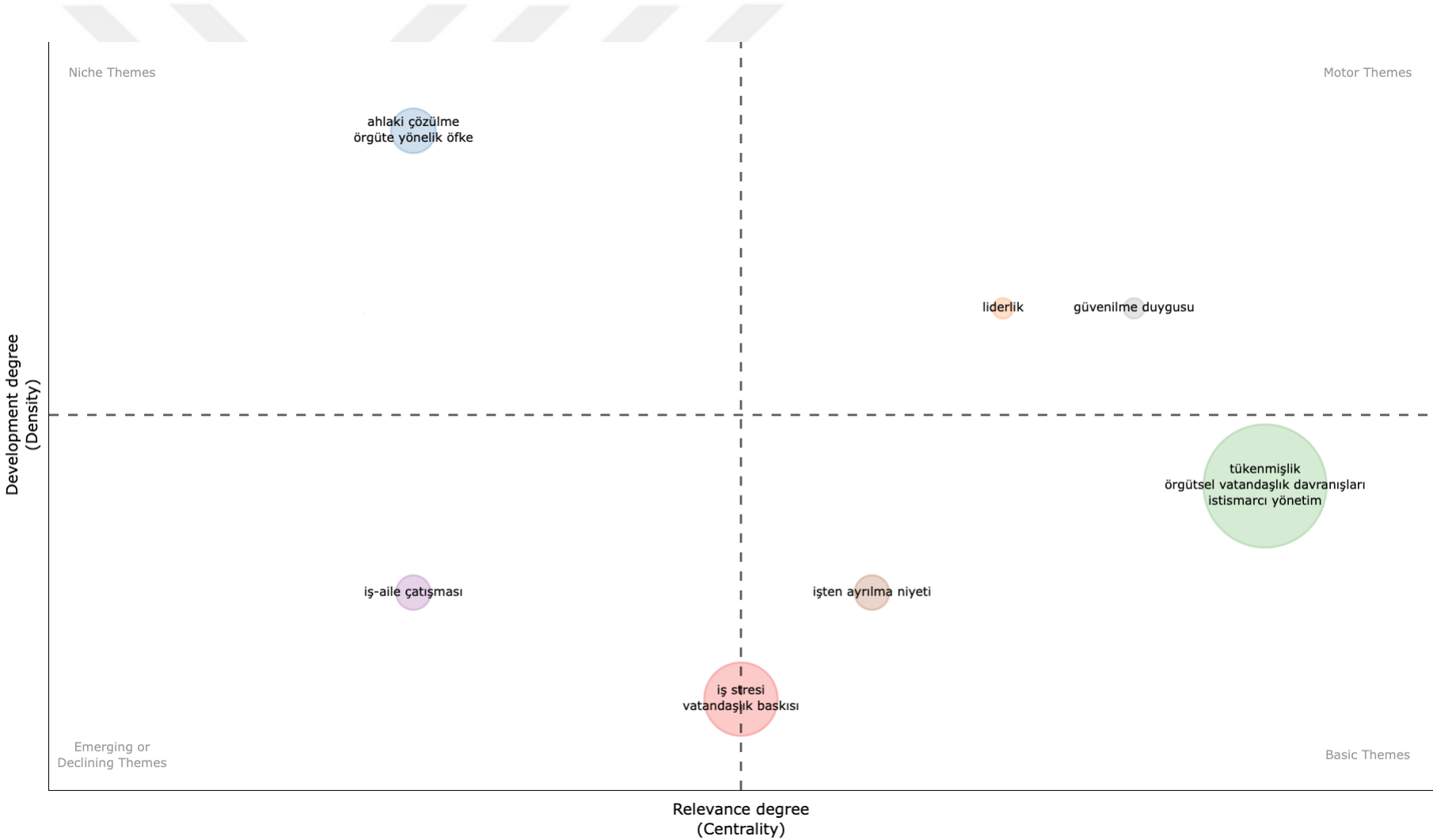
Şekil 4.8: ZVD çalışmalarında en çok kullanılan 15 anahtar kelime

Bu bölümde, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmaları alanındaki gelişmeleri anlamak amacıyla 2006 ile 2023 yılları arasında Web of Science veri tabanından elde edilen 44 makalenin tematik gelişimi detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Analiz sürecinde bibliyometrik yöntemler kullanılarak anahtar kelimelere odaklanılmış ve en az 3 kez kullanılan anahtar kelimeler tematik analize dahil edilmiştir. Bu sayede, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarında temaların ve kelimelerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Elde edilen veriler sonucunda, temsil edilen temalar dört ana bölümden oluşmaktadır. Her bir tema içindeki anahtar kelimeler, merkezilik ve etki yoğunluğuna göre gruplandırılarak analiz edilmiştir. Bu gruplandırma, Şekil 4.9'da görüldüğü gibi dört çeyrek şeklinde sunulmuştur. Bu çeyrekler sırasıyla, niş temaları (niche themes), motor temaları (motor themes), yükselen veya düşen temaları (emerging or declining themes) ve temel temaları (basic themes) içermektedir (Alkhammash, 2023). Bu temalar aracılığıyla, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarındaki anahtar kelimeler belirlenerek bu kavramlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve görsel olarak sunulmuştur.

Temel temalar, literatürde yaygın olarak araştırılan temel araştırma alanlarını temsil ederken niş temalar, bilimsel literatürde yaygın olmayan ancak araştırmacıların ilgisi olan uzmanlaşılmış alanları veya konuları ifade eder (Madsen vd. , 2023; Shen vd. , 2023). Yükselen temalar, zaman içinde önem ve bilimsel ilgi kazanan araştırma konularını veya alanlarını ifade ederken düşen temalar bilimsel araştırmalarda azalma yaşanan konuları veya alanları ifade eder (Rejeb vd. , 2023). Motor temalar ise, diğer konularla ilişkili olarak en yoğun şekilde araştırılan konuları temsil etmektedir (Shen vd. , 2023).

Bu analiz, zorunlu vatandaşlık davranışları alanındaki çalışmaların gelişimini ve odak noktalarını daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Ana temaların ve kelime gruplarının belirlenmesi, bu alanda hangi konuların öne çıktığını ve hangi alanların daha fazla ilgi gördüğünün anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, bu analiz aracılığıyla gelecekteki araştırmaların hangi yöne odaklanabileceği konusunda da ipuçları elde edilebilir.



Şekil 4.9: Anahtar kelimelerin tematik haritası

Bibliyometrik analiz kapsamında, belirli bir bilimsel literatür seti içindeki araştırma temalarının veya konularının dağılımını gösteren tematik harita, bir görselleştirme veya grafik temsil şeklidir (Ding ve Meng, 2014). Zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmalarında incelenen anahtar kelimelerin tematik haritası Şekil 4.9'da sunulmuştur.

Tematik haritanın analizinde, 44 zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmasında, "ahlaki çözülme (moral disengagement)" ve "örgüte yönelik öfke (anger toward organization)" gibi niş temalarda yoğunlaşan kelime grubu yoğunluğunun yüksek ancak ilgi düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir. Belirtilen temalardaki araştırma konularına ilgi artarak motor temalara dönüşme olasılığının olduğu söylenebilir. Diğer bir olasılık ise bu alandaki çalışmaların yoğunluğunun azalarak yükselen ve düşen temalar grubuna girme olasılıkları bulunmaktadır. Bu kapsamda orijinal araştırma konuları çalışmak isteyen araştırmacıların ilgilerini bu tema etrafına yoğunlaştırması önerilmektedir.

Motor temalarda yüksek ilgi ve yoğunlukla öne çıkan "güvenilme duygusu (feeling trusted)" ve "liderlik (leadership)" gibi kavramlardan oluşan kelime grubu, zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmaları alanı içinde yüksek bir trende sahiptir. Güncel araştırmaların bu konulara odaklandığı düşünülürse mevcut çalışmaların belirtilen temalar etrafında toplanması hem zamansal olarak araştırmacıların ilgili araştırma trendlerini yakalamalarını sağlayacak hem de ilgili trendlerdeki çalışmaların yayınlandığı dergiler hakkında araştırmacıların yayınlarının kabul edilmesinde pozitif bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Yükselen veya düşen temalarda ise, "iş-aile çatışması (work-family conflict)" gibi düşük ilgi ve yoğunluk seviyelerine sahip kelime grupları, zorunlu vatandaşlık davranışları alanında diğer temalara göre daha az araştırmacı ilgisi ile karşılamış konular denilebilir. Bu gruptaki temaların yoğunluğu artarsa niş temalara yükselme ve ilgi düzeyi artarsa temel temalara geçme olasılığı vardır. Dolayısıyla bu gruptaki çalışma temalarının da araştırmacılar tarafından yeniden gözden geçirilmesi önerilmektedir.

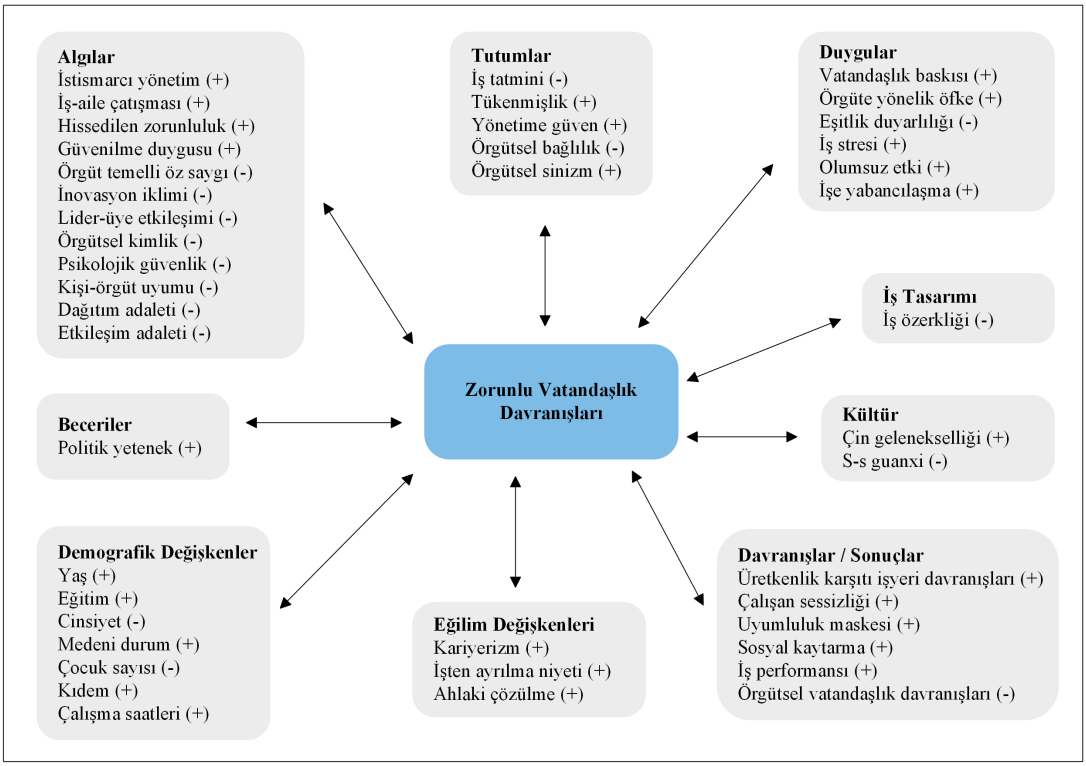
Temel temalarda yer alan "tükenmişlik (burnout), örgütsel vatandaşlık davranışları (organiztaional citizenship behaviors), istismarcı yönetim (abusive

supervision)" ve "işten ayrılma niyeti (turnover intention)" gibi anahtar kelimelerden oluşan küme ise yüksek ilgi ve düşük yoğunluk seviyelerine sahip gruptadır. Ayrıca "iş stresi (job stress) ve vatandaşlık baskısı (citizenship pressure)" kelime grubu hem temel temalarda hem de yükselen ve düşen temalarda bulunmaktadır. Bu durum ilgi artarsa iş stresinin ve vatandaşlık baskısının temel temalar alanına girebileceğini ilginin azalması durumunda ise yükselen ve düşen temalar grubuna gireceğini göstermektedir. Temel temalarda yer alan gruplar zorunlu vatandaşlık davranışları çalışmaları alanı için önemli olmasına ve yüksek ilgi görmesine rağmen yeteri kadar geliştirilememiştir. Bu konularda araştırma yoğunluğunun artmasıyla beraber motor temalara geçebilme potansiyelinin olduğu, ilginin azalması durumunda ise yükselen ya da düşen temalar grubuna girebilme ihtimalinin olduğu söylenebilir.

4.2. META-ANALİZ BULGULARI

1970'lerin sonlarından itibaren, aynı konudaki araştırmaların bulgularını birleştirmek için yeni yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemler toplu olarak, Glass (1976) tarafından türetilen bir terim olan "meta-analiz" olarak adlandırılmıştır (Hunter ve Schmidt, 2004). Glass (1976), ilk meta-analiz prosedürlerini geliştirmiş ve analizlerin (çalışmaların) analizini belirtmek için "meta-analiz" terimini ortaya koymuştur. Meta-analizin sahip olduğu etkinin anlaşılmasındaki kilit nokta, araştırma literatürlerindeki çelişkili bulguların, genellikle araştırmacıların kendi bireysel çalışmalarında verileri analiz etme ve yorumlamada istatistiksel anlamlılık testine güvenmelerinden kaynaklandığıdır (Cohen, 1994). Bu istatistiksel anlamlılık testleri genellikle mevcut ilişkileri tespit etmek için düşük güce sahiptir. Ancak yaygın olan yaklaşım, bulgunun istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakarak bir ilişki varlığına karar verme eğilimindedir; istatistiksel olarak anlamlı değilse, ilişki yokmuş gibi kabul edilir (Oakes, 1986; Schmidt, 1996). Dolayısıyla hem belirli bir konudaki araştırma birikimlerinin genel görünümlerinin etki büyüklüklerinin neler olduğu hem de ortaya çıkan tutarsız sonuçların genel etki büyüklüklerinin hangi yönde olduğunun ve anlamlı olup olmadığının genellenmesi, araştırma yığınları hakkında ortak bir görüşe varma açısından önemlidir (Schäfer ve Schwarz, 2019; Sullivan ve Feinn, 2012). Meta-analiz yöntemi genel etki büyüklüğünün miktarını, yönünü, istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını, genel etki büyüklüğünün heterojen olup olmadığını, heterojenlik varsa bu durumun hangi faktörlerden kaynaklandığını ortaya koyan nicel ve ikincil verilerin analiz edilmesi ile yapılan bir kantitatif yöntemdir (Mikolajewicz ve Komarova, 2019; van Aert, 2018).

Çalışmanın bu bölümünde, ZVD çalışmalarının meta-analizi sonuçlarına ve yorumlarına odaklanılacaktır. İncelenen nomolojik ilişki ağı, bu araştırma kapsamında Şekil 4.10'da sunulmuştur.



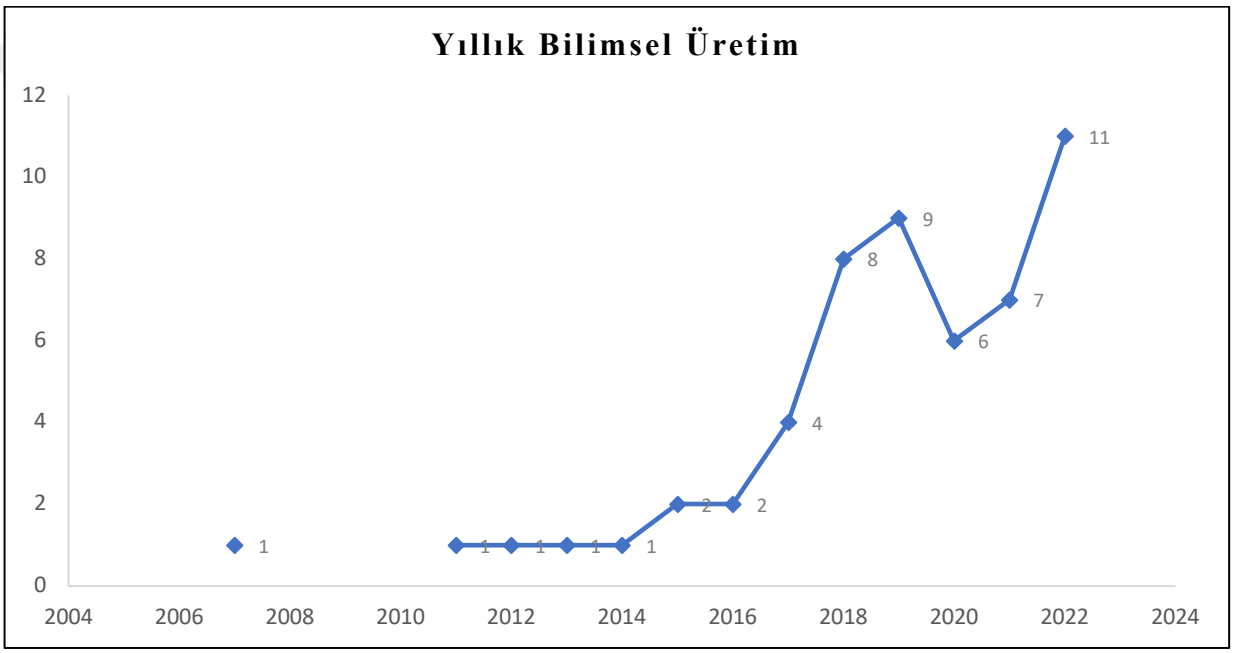
Şekil 4.10: ZVD'lerin önemli korelasyonlarının kümülatif sonuçları

Şekil 4.10'dan görüleceği üzere ZVD'lerin nomolojik ağı incelendiğinde dört temel araştırma eğilimi dikkat çekmiştir:

1. ZVD'lerin çalışanlar üzerindeki yıkıcı etkilerini psikolojik kaynakla, duygular, bilişsel süreçler ve davranışlar üzerinden açıklamak.
2. Çalışanların ZVD'lere tepkilerini anlamak.
3. ZVD'lere yöneticinin çalışanlara güvendiğini hissettirmesi gibi olumlu faktörlerin bir sonucu olarak bakmak.
4. ZVD'lere karanlık yönetim veya liderlik tarzlarının bir uzantısı olarak bakmak.

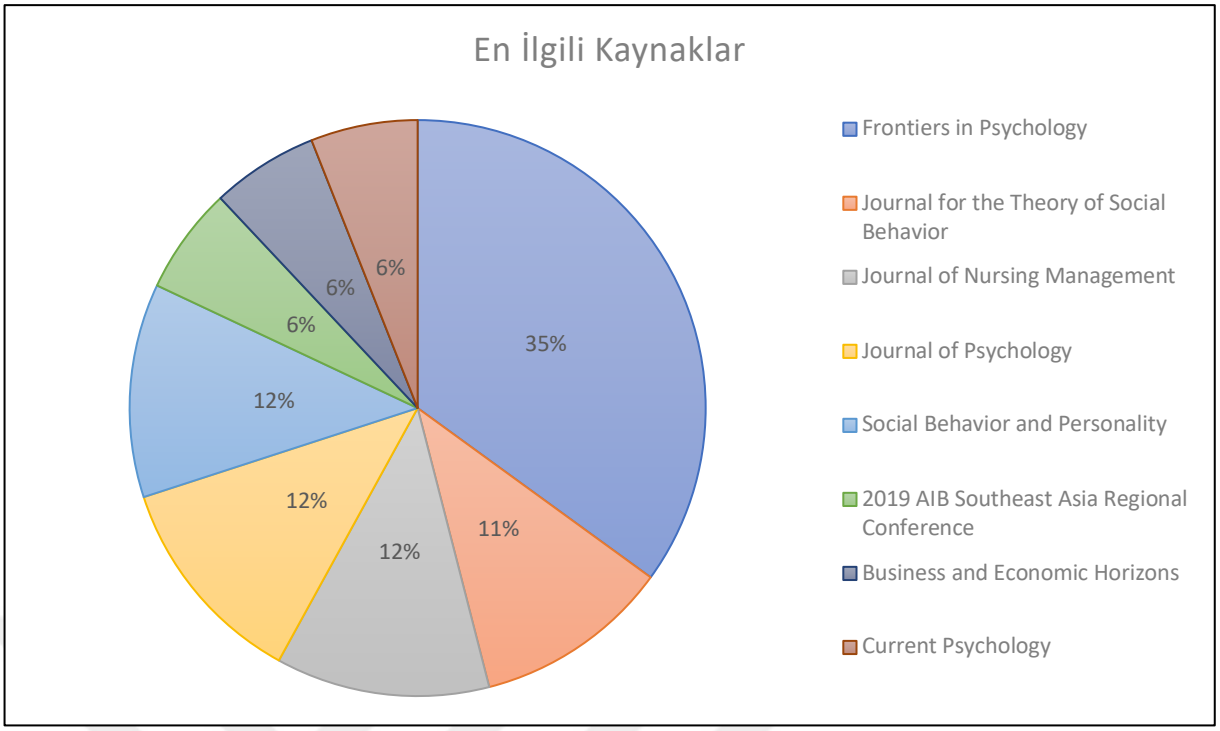
Modern örgütler, pazar rekabetinin yanı sıra paydaş baskısı ve teknolojik değişim gibi birçok çevresel etkenle başa çıkmak durumundadır (Faizer, 2013). Bu çevresel etkiler, çalışanların performansına dair beklentilerin artmasına yol açarak örgütsel düzeyde baskılar yaratır. Bu durum da beraberinde çalışanların süreçlere daha fazla katılması, daha yetenekli ve farklı görevleri üstlenebilen bireylerle bir araya gelmeyi sağlar. Bununla birlikte, bazı ülkelerde işçiler, işçilere rol dışı taleplerin

dayatılmasını engelleyen istihdam yasaları tarafından korunmaktadır. Ancak bazı ülkelerde çalışanlar, destekleyici düzenlemeler, sendika veya politikalar olmaksızın normatif baskılara maruz kalabilir (Yıldız ve Elibol, 2021; Yıldız vd. , 2022). Şekil 4.13'te gösterildiği gibi, Türkiye ve Çin gibi doğu kültürlerinde yürütülen çalışmaların sayısındaki artış, bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Bu nedenle, son yıllarda destekleyici düzenlemeleri olmayan ülkelerdeki yöneticilerin, herhangi bir maddi tazminat olmaksızın çalışanları ZVD yapmaya zorlaması görülebilir. Bununla beraber, akademik açıdan, Vigoda-Gadot'un (2006, 2007) öncü çalışmalarından bu yana, son yıllarda ZVD'ler üzerine yapılan çalışmalar belirgin bir artış göstermiştir (bkz. Şekil 4.11).



Şekil 4.11: ZVD'lerin yıllık bilimsel üretimi

Ayrıca, Şekil 4.12'de sunulduğu gibi, Web of Science dizininde ZVD konusundaki akademik yayınların büyük bir kısmının Frontiers in Psychology'de (%35) bulunduğu görülmektedir. Ardından ise sırasıyla Journal of Psychology (%12), Journal of Nursing Management (%12) ve Social Behavior and Personality (%12) dergileri gelmektedir. Belirtilen bilimsel dergiler göz önüne alındığında, hem makalelerin prestijli dergilerde yayınlanması hem de yayınlanma sıklığı, ZVD kavramının güncel ve yüksek araştırmacı ilgisine sahip bir konu olduğu fikrini vermektedir.



Şekil 4.12.: En ilgili ZVD kaynakları

Schmidt ve Hunter'ın (2014) meta-analitik yaklaşımına dayalı olarak yürütülen bu çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkilerin genel etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Schmidt ve Hunter (2014) bir meta-analizde kümülatif etki büyüklüklerinde çeşitli yanlılıkların, ölçüm hatalarının ve örnekleme hatalarının etkili olabileceğini vurgulamaktadır. 1990'da yayınlanan kitaplarının aksine (Hunter ve Schmidt, 1990), Schmidt ve Hunter (2014) örneklemenin etkilerini, ölçüm hatalarını ve araştırmacıların meta-analizde neden olduğu önyargıları düzeltmek için çeşitli istatistiksel yöntemler önermektedir. Buna göre, ortalama güvenilirlik tahminlerinin yapay dağılımları (reliability artifact distributions) Tablo 4.7'de sunulmaktadır.

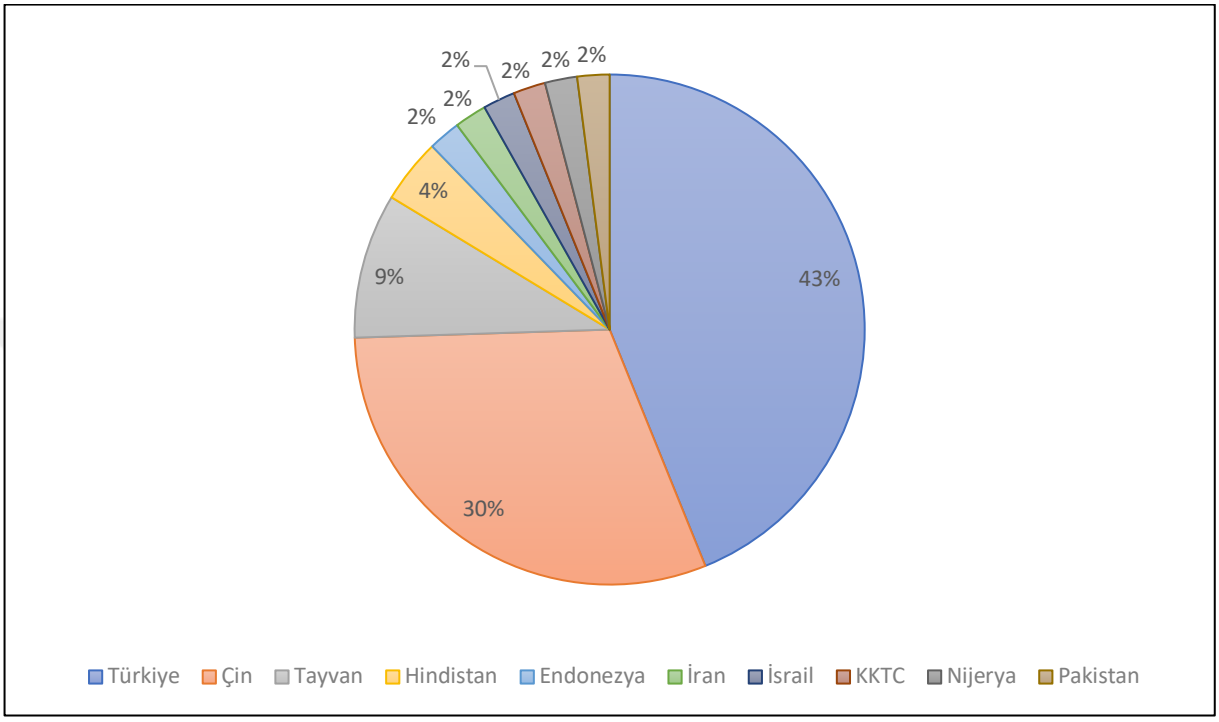
Bu çalışmada, tüm meta-analizlerde yayın yanlılığı olup olmadığını test etmek için Egger's regresyon testi (Egger vd. , 1997) kullanılmış ve yayın yanlılığına rastlanılmamıştır ($p<0.05$). Ayrıca, dosya çekme sorununu (file drawer problem) test etmek için, her genel etki boyutu için güvenli bir N analizi yapılmıştır (Rosenthal, 1979). Son olarak, etki büyüklüklerindeki heterojenliği açıklamak için moderatör analizi gerekli olmakla birlikte sınırlı sayıda çalışma nedeniyle etki büyüklüklerindeki

heterojenliği açıklamak için moderatör analizi yapılamamıştır (Chamberlin vd. , 2017; Hao vd. , 2022; Mercado vd. , 2017; Ogunfowora vd. , 2022).

Tablo 4.7: Güvenilirlik yapay dağılımları

Değişkenler	k	$\bar{r}_{xx}$	SDr_{xx}	$M\sqrt{r}_{xx}$	$SD\sqrt{r}_{xx}$
İstismarcı yönetim	4	.93	.02	.96	.01
Örgüte yönelik öfke	2	.81	.11	.90	.06
Tükenmişlik	10	.86	.07	.93	.04
Kariyerizm	3	.86	.07	.92	.04
Çin gelenekselliği	2	.89	.05	.94	.03
Vatandaşlık baskısı	2	.85	.02	.92	.01
İnovasyon iklimi	3	.89	.04	.94	.02
Zorunlu vatandaşlık davranışları	53	.86	.07	.93	.04
Üretkenlik karşıtı işyeriyeri davranışları	3	.91	.04	.95	.02
Çalışan sessizliği	2	.83	.03	.91	.02
Eşitlik duyarlılığı	3	.91	.04	.95	.02
Uyumluluk maskesi	2	.83	.00	.91	.00
Güvenilme duygusu	2	.90	.07	.95	.03
Hissedilen zorunluluk	2	.90	.06	.95	.03
İş özerkliği	2	.96	.02	.92	.01
İş performansı	4	.90	.05	.95	.03
İş tatmini	6	.85	.08	.92	.04
İş stresi	8	.89	.06	.94	.03
Lider-üye etkileşimi	6	.87	.06	.93	.03
Ahlaki çözülme	3	.85	.06	.92	.03
Olumsuz etki	3	.82	.04	.91	.02
Örgüt temelli öz saygı	2	.90	.06	.95	.03
Örgütsel vatandaşlık davranışı	5	.87	.04	.93	.02
Örgütsel bağlılık	3	.79	.06	.89	.04
Örgütsel sinizm	4	.89	.04	.95	.02
Örgütsel kimlik	3	.86	.04	.93	.02
Örgütsel adalet					
Dağıtım adaleti	2	.90	.06	.95	.03
Etkileşim adaleti	2	86	.01	.93	.01
Kişi-örgüt uyumu	2	.90	.03	.95	.02
Politik yetenek	2	.77	.12	.87	.07
Psikolojik güvenlik	3	.91	.05	.95	.02
S-s guanxi	2	.83	.06	.91	.03
Sosyal kaytarma	3	.90	.01	.95	.01
Yönetime güven	2	.90	.07	.95	.03
İşten ayrılma niyeti	12	.87	.05	.93	.03
İşe yabancılaşma	2	.89	.01	.94	.01
İş-aile çatışması	4	.88	.05	.94	.03

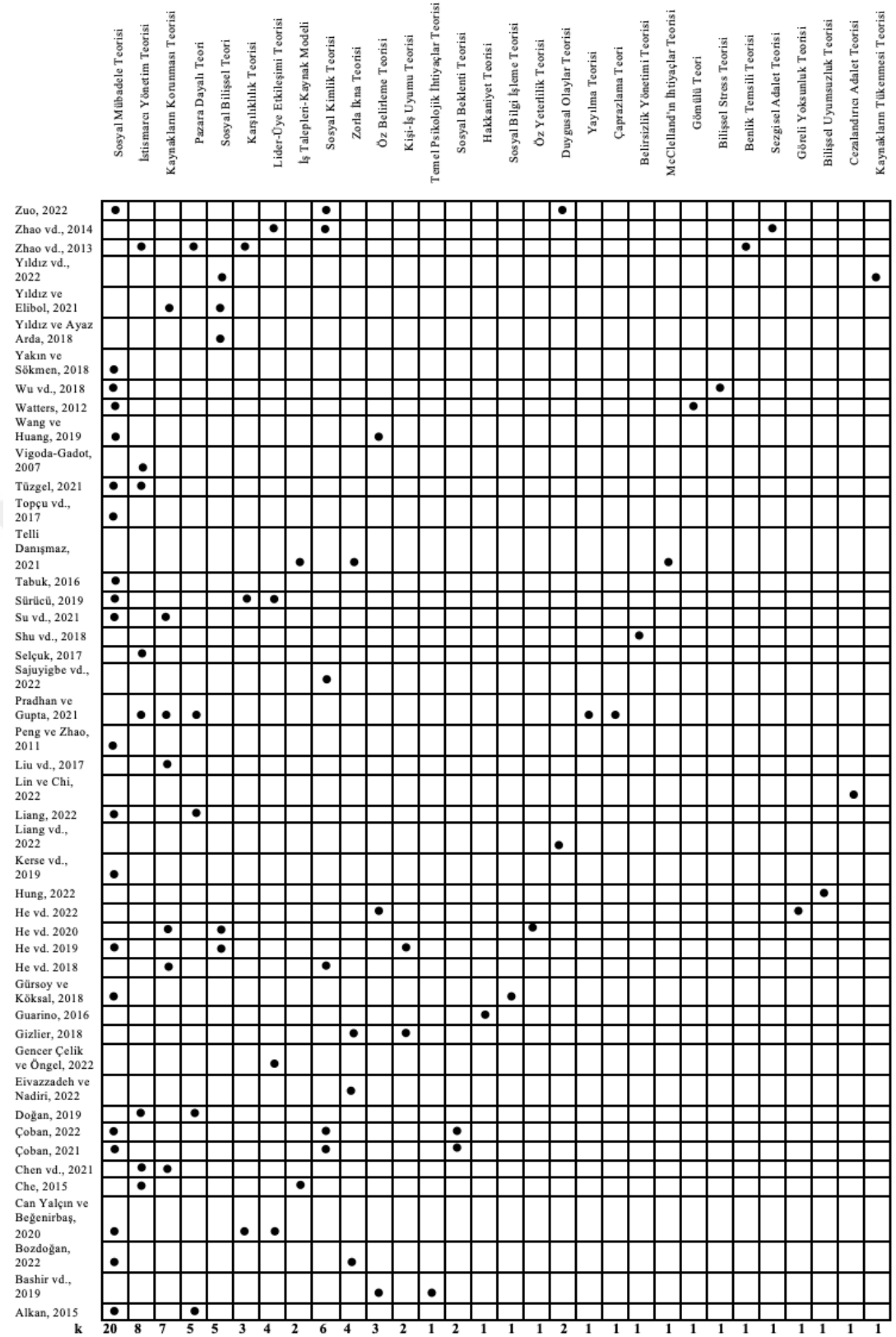
Bu meta-analizde, ZVD'lerle ilgili 53 (41'i yayınlanmış ve geri kalan 12'si gri literatür) nicel yayını sentezlenmiştir. Sentezlenen çalışmaların örneklem büyüklüklerinin toplamı (k=53) 17.197'dir. Şekil 4.12'de gösterildiği gibi, sentezlenen çalışmaların çoğu Türkiye (%43) ve Çin'de (%32) yapılmıştır. Dahil edilen çalışmaların çoğu kesitsel araştırma tasarımına sahiptir (%72).



Şekil 4.13: Yayınların ülkelere göre dağılımları

Sekiz çalışma verilerin nasıl toplandığını bildirmezken, kalan 24 çalışmanın verilerinin yarısı mesai saatleri içerisinde toplanmıştır. Diğer 21 çalışmanın verileri iş saatleri dışında veya çevrimiçi veri toplama yöntemiyle toplanmıştır. Derlenen çalışmaların örneklemlerindeki cinsiyet dağılımı değerlendirildiğinde, dört çalışmada örneklemin cinsiyete göre dağılımına ilişkin spesifik bir açıklama yapılmamıştır. Buna karşılık, kalan 49 çalışmanın örnekleminin 25'i (%51) ağırlıklı olarak erkek katılımcılardan, diğer 24 çalışma (%49) ise çoğunlukla kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca, dahil edilen çalışmaların sektörel dağılımı değerlendirildiğinde, 15 çalışmada örneklemin sektörel bilgisi verilmezken, geri kalan çalışmaların çoğunun (k=37) hizmette (%28,6), imalatta (%25), sağlıkta (%17,9), eğitimde (%14,3) ve finansta (%14,3) yapıldığı dikkat çekmektedir.

Şekil 4.13’te gösterildiği gibi, dahil edilen çalışmaların çoğu (k=46) en az bir teoriye dayanmaktadır. Spesifik olarak, ZVD'lerle ilgili çalışmalar öncelikle sosyal mübadele teorisi (SET) (k=20), istismarcı yönetim teorisi (AST) (k=8), kaynakların korunması teorisi (COR) (k=7), sosyal kimlik teorisi (k=6) ve pazara dayalı teoriye (k=5) dayanmaktadır. Şekil 4.13'teki yatay eksende çalışmaların yazar bilgiler, dikey eksende ise analize dahil edilen çalışmaların dayanmış olduğu teori isimleri yer almaktadır. Şekil üzerindeki yazar bilgisi ile teorilerin kesiştiği alanlardaki noktalar ise hangi çalışmada hangi teorilerin kullanıldığını göstermektedir. Buna göre, her bir çalışmanın bulunduğu satırdaki noktalar, dikey eksende o noktaya karşılık gelen teori/teorileri göstermekte ve ZVD'ler ile diğer çalışma değişkenleri arasındaki kuramsal bağlantıları özetlemektedir.



Şekil 4.14: Sentezlenmiş yayınlar tarafından kullanılan teoriler

Tablo 4.8, ZVD'ler arasındaki meta-analitik sonuçları ve demografik ile diğer araştırma faktörlerini temsil etmektedir. Cinsiyet ile ZVD'ler arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki tespit edilmiştir [$r = -0.03$, $\rho = -0.04$, 90% CI (−0.08, −0.01)]; erkek çalışanlar daha fazla ZVD sergilemektedir. Ayrıca, çocuk sayısı ile ZVD'ler arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir [$r = -0{,}04$, $\rho = -0.05$, 90% CI (−0.09, −0.01)]. Bu, daha az çocuğu olan çalışanların daha fazla ZVD sergileme eğilimine sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, yaş, eğitim, kıdem, medeni durum ve çalışma saatleri gibi faktörler ile ZVD arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmamıştır (Bkz. Tablo 4.8).

Tablo 4.8: Demografik değişkenlere ilişkin meta-analitik bulgular

Değişkenler	*k*	*N*	$\bar{r}$	SD_r	SD_{res}	*SE of* $\bar{r}$	ρ	SD_ρ	$90\%CI_\rho$	$80\%CV_\rho$
Yaş [a]	19	6456	.02	.06	.02	.01	.02	.03	-.01, .05	-.02, .06
Cinsiyet	18	6339	-.03	.06	.03	.01	-.04	.03	**-.08, -.01**	-.09, .00
Eğitim	14	5196	.02	.10	.09	.03	.02	.11	-.04, .09	-.12, .17
Kıdem	10	3426	-.02	.10	.09	.03	-.02	.11	-.11, .06	-.17 .12
Medeni durum	5	2100	.03	.06	.04	.03	.04	.05	-.04, .12	-.03, .11
Çalışma saatleri	5	1870	.07	.11	.10	.05	.09	.12	-.05, .22	-.07, .24
Çocuk sayısı	3	1323	-.04	.02	.00	.01	-.05	.00	**-.09, -.01**	-.05, -.05

Notlar: k, analize dahil edilen bağımsız örneklem sayısı; N, toplam örneklem büyüklüğü; $\bar{r}$, ortalama örneklem büyüklüğü-ağırlıklı gözlenen korelasyon; SD*r*, ortalama örneklem büyüklüğü-ağırlıklı korelasyonların standart sapması; SD_{res}, kalıntıların standart sapması; SE$\bar{r}$, $\bar{r}$'nin standart hatası; ρ, gerçek skor korelasyonu; 90% CVρ, ρ'nin %90 güven aralığı; 80% CVρ, ρ'nin %80 güvenilirlik değerleri; [a]0=erkek, 1=kadın

İlgili değişkenlere ilişkin meta-analizler sekiz alt kategoride sınıflandırılmıştır: iş tasarımı, beceriler, eğilim değişkenleri, algılar, tutumlar, davranışlar, duygular ve kültür. Araştırma değişkenlerine ilişkin meta-analiz sonuçlarının sunulduğu Tablo 4.9'da genel etki büyüklükleri, etki büyüklüğü derecesine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Etki büyüklüklerinin göreceli olarak yüksek olması, değişkenin ZVD ile diğer değişkenlere göre daha güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle her alt kategoride genel etki büyüklüğü en yüksek olan faktörler ilk sırada sunulmaktadır.

Eğilimsel değişkenler kategorisinde, kariyerizm [$r = 0.29$, $\rho = 0.37$, 90% CI (0.19, 0.55)], işten ayrılma niyeti [$r = 0.34$, $\rho = 0.43$, 90% CI (0.32, 0.55)] ve ahlaki

çözülme [r = 0.33, ρ = 0.42, 90% CI (0.16, 0.67)] ZVD'lerle istatiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler göstermiştir (bkz. Tablo 4.9).

Beceriler kategorisinde, politik yetenek ile ZVD arasında istatiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Ancak, iş tasarımı kategorisinde, iş özerkliği ZVD'lerle negatif ve istatiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermiştir [r = −0.05, ρ = −0.06, 90% CI (−0.12, −0.01)].

Algılar kategorisindeki değişkenler, ZVD'lerle dikkate değer ilişkiler göstermiştir. Özellikle, hissedilen zorunluluk [r = 0.59, ρ = 0.75, 90% CI (0.74, 0.77)], iş-aile çatışması [r = 0.57, ρ = 0.72, 90% CI (0.54, 0.90)], örgüt temelli öz saygı [r = 0.49, ρ = 0.62, 90% CI (0.31, 0.93)], istismarcı yönetim [r = 0.32, ρ = 0.37, 90% CI (0.15, 0.60)] ve güvenilme duygusu [r = 0.38, ρ = 0.49, 90% CI (0.41, 0.58)] ZVD'lerle pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir (bkz. Tablo 4.9). Bununla birlikte, örgütsel kimlik [r = −0.24, ρ = −0.31, 90% CI (−0.56, −0.06)], lider-üye etkileşimi [r = −0.37, ρ = −0.48, 90% CI (−0.57, −0.38)], psikolojik güvenlik [r = −0.28, ρ = −0.32, 90% CI (−0.40, −0.24)], dağıtım adaleti [r = −0.23, ρ = −0.30, CI (−0.58, −0.02)] ve etkileşim adaleti [r = – 0.13, ρ = −0.15, CI (−0.20, −0.10)] ZVD'lerle negatif ve dikkate değer ilişkilere sahipken, inovasyon iklimi ve kişi-örgüt uyumu ile ZVD'ler arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Çalışan tutumları olarak, örgütsel sinizm [r = 0.60, ρ = 0.77, 90% CI (0.65, 0.90)] ve tükenmişlik [r = 0.55, ρ = 0.71, 90% CI (0.63, 0.79)] ZVD'lerle pozitif olarak ilişki gösterirken, iş tatmini [r = −0.33, ρ = −0.43, 90% CI (−0.52, −0.33)] ve örgütsel bağlılık [r = – 0.20, ρ = −0.26, 90% CI (−0.46, −0.06)] ZVD'lerle negatif bir ilişki göstermiştir. Ancak, ZVD'ler ve yönetime güven arasında bir ilişki saptanmamıştır. Davranışlar alt kategorisinde, üretkenlik karşıtı işyeri davranışları [r = 0.47, ρ = 0.60, 90% CI (0.33, 0.88)] ZVD'lerle pozitif ve güçlü bir ilişki sergilemiştir. Bununla birlikte, uyumluluk maskesi [r = 0.37, ρ = 0.48, 90% CI (0.45, 0.51)] ve sosyal kaytarma [r = 0.24, ρ = 0.28, 90% CI (0.01, 0.55)] ZVD'lerle pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiş ve orta derecede bağlantı göstermiştir. Öte yandan, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş performansı ve çalışan sessizliği ZVD'lerle anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Yukarıdakilere ek olarak, ZVD'ler ile hisler/duygular kategorisine dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara göre, işe yabancılaşma [r =

0.50, ρ = 0.64, 90% CI (0.39, 0.90)], örgüte yönelik öfke [*r* = 0.41, ρ = 0.52, 90% CI (0.43, 0.61)], iş stresi [*r* = 0.32, ρ = 0.42, 90% CI (0.11, 0.72)] ve vatandaşlık baskısı (*r* = 0.36, ρ = 0.46, 90% CI (0.29, 0.64)] ZVD'lerle pozitif ve orta düzeyde bir ilişki sergilemiştir. Diğer yandan, olumsuz etki ve eşitlik duyarlılığı ile ZVD'ler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Özetle, yüksek düzeyde ZVD'ye maruz kalan çalışanların olumsuz duyguları deneyimleme olasılığı daha yüksektir.

Kültürel faktörler kategorisinde ise Çin gelenekselliği ve S-s guanxi ile ZVD'ler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (bkz. Tablo 4.9).

Tablo 4.9: Meta-analitik sonuçlar

Değişkenler	*k*	*N*	$\bar{r}$	SD_r	SD_{res}	*SE of* $\bar{r}$	ρ	SD_ρ	$90\%CI_\rho$	$80\%CV_\rho$
Eğilim değişkenleri										
İşten ayrılma niyeti	12	4354	.34	.17	.17	.05	.43	.21	**.32, .55**	.16, .70
Ahlaki çözülme	3	1112	.33	.12	.11	.07	.42	.13	**.16, .67**	.25, .59
Kariyerizm	3	942	.29	.08	.06	.05	.37	.08	**.19, .55**	.27, .48
Beceriler										
Politik yetenek	2	535	-.08	.10	.08	.07	-.10	.10	-.67 .46	-.23, .02
İş tasarımı										
İş özerkliği	2	518	-.05	.01	.00	.01	-.06	.00	**-.12, -.01**	-.06, -.06
Algılar										
Hissedilen zorunluluk	2	858	.59	.00	.00	.00	.75	.00	**.74, .77**	.75, .75
İş-aile çatışması	4	1232	.57	.12	.11	.06	.72	.13	**.54, .90**	.55, .90
Örgüt temelli öz saygı	2	858	.49	.05	.02	.04	.62	.03	**.31, .93**	.59, .65
Güvenilme duygusu	2	858	.38	.01	.00	.01	.49	.00	**.41, .58**	.49, .49
İstismarcı yönetim	4	1409	.32	.17	.16	.08	.37	.18	**.15, .60**	.14, .61
İnovasyon iklimi	3	1143	-.04	.19	.19	.11	-.05	.24	-.47, .37	-.35, .26
Etkileşim adaleti	2	1313	-.13	.01	.00	.01	-.15	.00	**-.20, -.10**	-.15, -.15
Dağıtım adaleti	2	1072	-23	.05	.02	.03	-.30	.03	**-.58, -.02**	-.33, -27
Örgütsel kimlik	3	1015	-.24	.12	.10	.07	-.31	.13	**-.56, -.06**	-.48, -.05
Psikolojik güvenlik	3	1429	-.28	.04	.00	.02	-.32	.00	**-.40, -.24**	-.32, -.32
Lider-üye etkileşimi	6	1850	-.37	.09	.07	.04	-.48	.09	**-.57, -.38**	-.60, -.36
Kişi-örgüt uyumu	2	598	-,49	.14	.13	.10	-.63	.16	-1.44, .17	.42, .84
Tutumlar										
Örgütsel sinizm	4	964	.60	.08	.06	.04	.77	.07	**.65, .90**	.69, .73
Tükenmişlik	10	3430	.55	.11	.10	.03	.71	.12	**.63, .79**	.55, .87
Yönetime güven	2	858	.07	.04	.00	.03	.09	.00	-.16, .35	.09, .09

Tablo 4.9: Meta-analitik sonuçlar-devamı

Değişkenler	*k*	*N*	$\bar{r}$	SD_r	SD_{res}	*SE of* $\bar{r}$	ρ	SD_ρ	$90\%CI_\rho$	$80\%CV_\rho$
Örgütsel bağlılık	3	895	-.20	.09	.07	.05	-.26	.09	**-.46, -.06**	-.37, -.14
İş tatmini	6	950	-.33	.09	.05	.04	-.43	.06	**-.52, -.33**	-.50, -.35
Davranışlar										
Çalışan sessizliği	2	767	.49	.20	.19	.14	.63	.24	-.51, 1.78	.32, .95
Üretkenlik karşıtı işyeriyeri davranışları	3	984	.47	.13	.12	.07	.60	.15	**.33, .88**	.41, .79
Uyumluluk maskesi	2	1011	.37	.00	.00	.00	.48	.00	**.45, .51**	.48, .48
Sosyal kaytarma	3	758	.24	.14	.13	.08	.28	.16	**.01, .55**	.09, .44
ÖVD	5	1728	.02	.27	.26	.12	.02	.30	-.27, .32	-.36, .41
İş performansı	4	1478	-.09	.09	.08	.05	-.11	.10	-.25, .03	-.24, .01
Hisler/Duygular										
İşe yabancılaşma	2	686	.50	.04	.00	.03	.64	.00	**.39, .90**	.64, .64
Örgüte yönelik öfke	2	365	.41	.02	.00	.01	.52	.00	**.43, .61**	.52, .52
Vatandaşlık baskısı	2	668	.36	.03	.00	.02	.46	.00	**.29, .64**	.46, .46
İş stresi	8	2609	.32	.35	.35	.12	.42	.44	**.11, .72**	-.15, .98
Olumsuz etki	3	861	.15	.12	.11	.07	.19	.13	-.07, .46	.02, .36
Eşitlik duyarlılığı	3	660	.01	.04	.00	.02	.02	.01	-.06, .09	.01, .01
Çin kültürü										
Çin gelenekselliği	2	884	.05	.23	.23	.16	.07	.29	-1.25, 1.39	-.30, .43
S-s guanxi	2	617	-.09	.04	.00	.03	-.12	.00	-.35, .11	-.12, -.12

Notlar: k, analize dahil edilen bağımsız örnek sayısı; N, toplam örneklem büyüklüğü; $\bar{r}$, ortalama örneklem büyüklüğü-ağırlıklı gözlenen korelasyon; SD*r*, ortalama örneklem büyüklüğü-ağırlıklı korelasyonların standart sapması; SD_{res}, artık standart sapma; SE$\bar{r}$, $\bar{r}$'nin standart hatası; ρ, gerçek skor korelasyonu (Tablo 1'de artefakt dağılımlarının görüldüğü durumlar için her iki ölçümde de güvenilmezlik düzeltildi); 90% CVρ, ρ'nin %90 güven aralığı; 80% CVρ, 80% güvenilirlik değerleri ρ<0.05. Demografik değişkenlerin korelasyon havuzlarında uç değer olarak belirlenen çalışmalar ileri analizden çıkarılmıştır.

Tablo 4.10 ve Tablo 4.11'de hipotez sonuçları ayrıntılı bir şekilde sunulmaktadır.

Tablo 4.10: Demografik değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları[1]

No	Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi
H1	Yaş ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H2	Cinsiyet ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H3	Eğitim ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H4	Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H5	Çocuk sayısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H6	Kıdem ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H7	Çalışma saatleri ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**

[1] Tablo 3.4, Küçükoğlu, İ & Adıgüzel, Z. (2019)'un *"Örgütlerde çalışanların işlerine olan tutkularının ve yaşadıkları rol çatışmasının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi"* başlıklı çalışmadan esinlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 4.11: Değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları

No	Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi
H8	İstismarcı yönetim algısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H9	İş-aile çatışması ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H10	Hissedilen zorunluluk ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H11	Güvenilme duygusu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H12	Örgüt temelli öz saygı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H13	İnovasyon iklimi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H14	Lider-üye etkileşimi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H15	Örgütsel kimlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H16	Psikolojik güvenlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H17	Kişi-örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H18	Dağıtım adaleti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H19	Etkileşim adaleti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H20	İş tatmini ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H21	Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**

Tablo 4.11: Değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları-devamı

No	Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi
H22	Yönetime güven ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H23	Örgütsel bağlılık ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H24	Örgütsel sinizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H25	Vatandaşlık baskısı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H26	Örgüte yönelik öfke ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H27	Eşitlik duyarlılığı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H28	İş stresi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H29	Olumsuz etki ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H30	İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H31	Politik yetenek ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H32	İş özerkliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H33	Çin gelenekselliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H34	S-s guanxi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H35	Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**

Tablo 4.11: Değişkenlere ilişkin hipotez sonuçları-devamı

No	Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi
H36	İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H37	Ahlaki çözülme ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H38	Üretkenlik karşıtı iş yeri davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır	**Desteklendi**
H39	Çalışan sessizliği ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H40	Uyumluluk maskesi ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H41	Sosyal kaytarma ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H42	İş performansı ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**
H43	Örgütsel vatandaşlık davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	**Desteklendi**

BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Bibliyometrik Analiz Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), doğası gereği isteğe bağlıdır; yani, resmi iş tanımları veya sözleşmeler tarafından açıkça talep edilmez ya da zorunlu tutulmaz (Morrison, 1994). ÖVD, gönüllülük esasına ve kişisel inisiyatife dayanır (Anderson, 2017). ÖVD'de, çalışanlar gönüllü olarak iş tanımlarının ötesine geçer ve belirli görev ve sorumlulukların yanı sıra örgütlerin genel verimliliğine ve işleyişine katkıda bulunan eylemleri yapar (Muthuraman ve Al-Haziazi, 2017). Dolayısıyla ÖVD, resmi gerekliliklerin bir parçası olmayan, ancak kuruluşun genel performansına pozitif etkileri olan davranışları içerir (Grego-Planer, 2019). Diğer yandan zorunlu vatandaşlık davranışları ise çalışanların genellikle kendi istekleri dışında olan ekstra rol faaliyetlerine katılması olarak tanımlanan nispeten ihmal edilen bir olgudur ve örgütsel yaşamın sosyal yapısının olumsuz bir yönünü yansıtır (Vigoda-Gadot, 2007). Zorunlu vatandaşlık davranışlarına (ZVD) maruz kalan çalışanlar, genellikle inisiyatif almaktan kaçınma eğilimindedirler ve bu durum, çalışanın iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir (Bolino ve Turnley, 2005).

ÖVD, genellikle performans değerlendirmeleri veya maddi teşvikler gibi resmi sistemler aracılığıyla doğrudan tanınmaz veya ödüllendirilmez (Zhao vd. , 2022). Bunun yerine, içsel motivasyon ve örgüte katkıda bulunma isteği tarafından yönlendirilir (Finkelstein, 2011). Buna karşılık, ZVD'ye maruz kalan bireyler, zorunlu davranışlara uyma veya uymama için ödüller veya sonuçlar bekleyebilirler (Fernandes vd. , 2021; He vd. , 2022). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün genel işleyişine ve başarısına katkıda bulunur (Muthuraman ve Al-Haziazi, 2017). Bu davranışlar, işbirliğini, ekip çalışmasını ve olumlu ilişkileri teşvik ederek destekleyici ve uyumlu bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olurlar (Kao vd. , 2023; Peyrat-Guillard ve Glińska-Neweś, 2014). ZVD ise kurum içinde uyumu sağlamak ve düzeni sürdürmek için kural ve düzenlemelere bağlı kalmaya odaklanır (Alparslan ve Can, 2015). ÖVD, işyerinin sosyal ve psikolojik bağlamına katkıda bulunan davranışları ifade eden bir bağlamsal performans şekli olarak kabul edilir (Bozdoğan, 2021). Bu davranışlar belirli görevlerin ötesine geçer ve genel olarak örgüt iklimine katkıda bulunur (Yusnita vd. , 2021). Öte yandan ZVD, kişinin örgüt içindeki rolünü yerine getirmesi için

gereken resmi görev ve sorumlulukları ifade eden görev performansıyla daha ilişkilidir (Bolino vd. , 2013; Hung vd. , 2022).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), çalışanların gönüllü olarak iş tanımlarının ötesine geçerek örgütlerin genel performansına pozitif etkilerde bulunduğu bir davranış şeklidir. ÖVD, içsel motivasyon ve örgüte katkıda bulunma isteğiyle yönlendirilir ve genellikle resmi sistemler aracılığıyla doğrudan tanınmaz veya ödüllendirilmez. Öte yandan, zorunlu vatandaşlık davranışlarına (ZVD) maruz kalan bireyler, genellikle kendi istekleri dışında olan ekstra rol faaliyetlerine katılması beklenir ve bu durum iş performansını olumsuz etkileyebilir. ZVD, örgüt içinde uyumu sağlamak ve düzeni sürdürmek için kural ve düzenlemelere bağlı kalmaya odaklanır.

Bu araştırmanın, zorunlu vatandaşlık davranışlarını derinlemesine incelemesi ve bu alandaki literatürün hem bibliyometrik hem de meta-analitik açıdan bir değerlendirmesini sunması açısından sonraki çalışmalara önemli ve kapsamlı bir temel sunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmanın temel amacı, zorunlu vatandaşlık davranışları kavramını ele alarak, bu alandaki bilgi birikimini sistematik bir şekilde sentezlemek ve zorunlu vatandaşlık davranışları araştırmacıları için kapsamlı bir kaynak sunmaktır.

Bibliyometrik analiz ile Web of Science veri tabanındaki "compulsory citizenship behavior" ve “compulsory citizenship” kavramlarını içeren 44 makale incelenmiştir. Bu makalelerin bibliyometrik verileri, araştırma kurumları, yazarlar, dergiler ve atıflar açısından detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Literatürde yer alan 110 yazarın ve 44 farklı makalenin incelenmesi, alanın önde gelen isimlerinin ve katkılarının belirlenmesine olanak tanımıştır. Özellikle, Hongdan Zhao, Huai-Liang Liang, ve Zhenglong Peng gibi öncü isimlerin ZVD literatüründeki önemli katkıları gözlenmiştir. Dergilerin ZVD literatürüne katkıları da detaylı bir şekilde incelenmiştir. Özellikle, Frontiers in Psychology, Current Psychology, ve Psychology Research and Behavior Management gibi dergilerin alanın gelişiminde önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, Business and Economic Horizons ve AIBSEAR gibi dergilerin de bu alanda katkı sağladığı görülmüştür. Ülkelerin ZVD literatürüne katkıları da değerlendirildiğine, özellikle, Çin'in ulusal ve uluslararası düzeyde yüksek düzeyde

işbirliği gerçekleştirdiği ve alanın gelişimine önemli katkılarda bulunduğu belirlenmiştir. Ülkeler arası işbirliği açısından öne çıkan diğer ülkeler arasında Pakistan ve İngiltere de bulunmaktadır. Yazarlar arasındaki işbirliği ağı ve atıf ilişkileri incelendiğinde özellikle, Wang, C.H., Yen T.K., ve Hung T.K. gibi yazarların kendi aralarında güçlü bir işbirliği ağı bulunduğu ve Vigoda-Gadot, Bolino M., ve Podsakoff P.M. gibi yazarların öncü çalışmalarına sıkça atıfta bulunulduğu gözlenmiştir.

Anahtar kelimelerin ve tematik haritanın analizi, zorunlu vatandaşlık davranışları (ZVD) alanındaki araştırma konularının dağılımını ve önemli temaların belirlenmesine yardımcı olmuştur. Bu analizlerin, ZVD literatüründe hangi konuların öne çıktığını ve hangi alanlarda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirlemede sonraki araştırmacılara kılavuzluk edeceği düşünülmektedir.

Özellikle vurgulanması gereken anahtar kelimeler arasında "tükenmişlik", "vatandaşlık baskısı", "iş stresi", "istismarcı yönetim", "iş performansı" ve "işten ayrılma niyeti" bulunmaktadır. Bu anahtar kelimeler, ZVD alanında yoğun bir şekilde araştırılan ve önemli bulguların elde edildiği konuları yansıtmaktadır.

Tematik harita analizi, bu anahtar kelimelerin yanı sıra "ahlaki çözülme" ve "örgüte yönelik öfke" gibi niş temaların da ZVD literatüründe yer aldığını göstermektedir. Bu temalar, ZVD alanında daha az çalışılmış veya üzerinde daha fazla araştırma yapılması gereken konuları temsil etmektedir. Dolayısıyla gelecek araştırmacıların araştırma modellerini kurgularken bu değişkenleri göz önünde bulundurmaları önerilmektedir.

Motor temalarda bulunan "güvenilme duygusu" ve "liderlik" gibi kavramlar, ZVD araştırmalarında araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bu konulara odaklanan mevcut araştırmaların sayısının artmasıyla birlikte, belirtilen temalar etrafında yoğunlaşmasının hem araştırmacıların ilgili araştırma trendlerini takip etmelerine yardımcı olacağı hem de ilgili trendlerdeki çalışmaların yayınlandığı dergilerdeki yayınların kabul edilmesinde olumlu bir etki yaratacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, gelecek araştırmacıların bu önemli temalara odaklanarak literatüre katkıda bulunmaları önerilmektedir.

Yükselen veya düşen temalardaki "iş-aile çatışması" kavramı, araştırmacılar tarafından daha az ilgi görmüştür. Bu durum, ilgili konunun önemine rağmen yeterince araştırılmadığı veya değerlendirilmediğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, bu konunun yeniden ele alınması ve daha derinlemesine incelenmesi araştırmacılar için önemli bir fırsat olabilir. İş-aile çatışması üzerine yapılacak daha kapsamlı ve derinlemesine çalışmalar, çalışanların yaşam kalitesini artırmak ve iş verimliliğini iyileştirmek için değerli içgörüler sağlayabilir. Bu nedenle, gelecek araştırmacıların bu konuya daha fazla dikkat etmeleri ve ilgili alanda çalışmalar yapmaları önerilmektedir.

Son olarak, temel temalarda bulunan "tükenmişlik", "örgütsel vatandaşlık davranışları", "istismarcı yönetim" ve "işten ayrılma niyeti" gibi kavramlar, ZVD çalışmaları alanı için oldukça önemlidir ve geniş bir ilgi görmektedir. Ancak, bu konuların henüz yeterince geliştirilmediği görülmektedir. Bu nedenle, bu konuların daha fazla araştırılması ve derinlemesine incelenmesi ZVD alanındaki bilgi birikimini artırabilir ve araştırmacıların bu konular hakkında daha geniş kapsamlı bilgi elde etmelerine yardımcı olabilir. Gelecek araştırmacıların bu konulara odaklanmaları ve bu alanlarda daha fazla çalışma yapmaları önerilmektedir.

Sonuç olarak, anahtar kelimelerin ve tematik haritanın analizi, ZVD alanındaki araştırma konularının çeşitliliğini ve önemli temaların belirlenmesine yardımcı olmuştur. Bu analizlerin, ZVD literatüründe hangi konuların öne çıktığını ve hangi alanlarda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu konusunda araştırmacılara fikir vereceği düşünülmektedir. Alanın önde gelen üniversiteleri, dergileri, yazarları ve ülkeleri tanımlayan bu analizlerin, ZVD alanındaki araştırmaların daha ileriye taşınması için önemli bir temel oluşturacağı düşünülmektedir.

5.2. Meta-Analiz Sonuçları

Ayrıca bu çalışmada, 2007-2022 yılları arasında zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan 53 bağımsız bilimsel yayından elde edilen 180 korelasyonun sentezlendiği, bir meta-analiz yapılmıştır.

Ülkeler açısından değerlendirildiğinde, Türkiye, 53 bağımsız bilimsel yayın içerisinde yapılan çalışmaların değerlendirilmesinde ilk sırayı alırken, Çin ve Tayvan ise onu takip etmektedir.

Teoriler açısından değerlendirildiğinde incelenen yayınlarda, sosyal mübadele teorisi, istismarcı yönetim teorisi ve kaynakların korunması teorisi en çok tercih edilen teoriler olarak belirlenmiştir.

Bulgular, ZVD'lerin özellikle doğu kültürüne mensup ülkelerde (örn. Türkiye, Çin ve Tayvan) yaygın bir olgu olduğunu göstermiştir. Bu durum, zorunlu vatandaşlık davranışlarında kültürel ve coğrafi farklılıklarının önemli olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, çalışmanın sonuçları, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem gibi kişisel faktörlerin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerini de vurgulamıştır. Demografik değişkenler, cinsiyet ve çocuk sayısının zorunlu vatandaşlık davranışları ile küçük ama istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterdiğini vurgulamıştır. Bu sonuca göre, erkekler ve daha az çocuğu olan çalışanlar, kadınlara ve daha fazla çocuğu olan çalışanlara göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemektedir. Bu durumun nedeni, genellikle erkeklerden liderlik, güç ve etkinlik gibi daha fazla özellik beklenmesine dayanabilir (Özdil Aydın, 2009). Kadınlar ve erkeklerin toplum içinde farklı roller üstlendikleri sosyal rol teorisi (Eagly, 1978) ile açıklanırken, bu teorinin temel argümanlarından biri iş bölümüdür (Eagly ve Wood, 2016). Örneğin, tarih boyunca avcılık, savaş ve mali destek sağlama gibi faaliyetler öncelikle erkeklerin sorumluluğundayken, kadınlar çocuk bakımı, ev işleri ve bakım gibi görevlerle ilişkilendirilmiştir (Diekman ve Eagly, 2000; Eagly ve Steffen, 1984). Bu iş bölümü kalıpları toplumsal cinsiyet rollerinin ve stereotiplerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Diekman ve Eagly, 2000). Dolayısıyla, iş yerinde erkek çalışanların daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminde olmalarının nedeni bu davranışların liderlik ve etkinlikle ilişkilendirilmesidir.

Sosyal rol teorisinin bir diğer önemli argümanı rol çatışması ve zorlanmadır (Creary ve Gordon, 2016). Bu teori, bireylerin birden fazla rolü yerine getirirken çatışan taleplerle karşılaşması durumunda rol çatışması ve gerginlik potansiyelini vurgular (Ebbers ve Wijnberg, 2017; Wood ve Eagly, 2002). Örneğin, bir kişinin işte uzun saatler harcaması ve aynı zamanda çocuklarıyla ilgilenmesi bekleniyorsa, ebeveynlik ve iş rolleri arasında çatışma yaşanabilir (Greenhaus ve Singh, 2004; Heinrich, 2014). Daha az çocuk sahibi veya çocuk sahibi olmayan çalışanlar genellikle ailevi sorumluluklarla daha az meşgul olurlar, bu da iş yerinde daha fazla enerji ve

zaman harcayabilecekleri anlamına gelir (Medina-Garrido vd. , 2021; Shimazu vd. , 2020). Bu durum, iş yerinde daha fazla inisiyatif alma ve çeşitli görevlere katkıda bulunma fırsatı sağlayabilir. Liang ve arkadaşları (2022), zorunlu vatandaşlık davranışlarının, çalışanların belirli kişisel çıkarlar için vatandaşlık davranışı sergilemesi durumunda ortaya çıktığını belirtmiştir. Ayrıca çalışmada, çalışanların, ödül almak veya iş güvenliğini sağlamak amacıyla çalıştıkları örgütün veya yöneticilerinin gereksinimlerine uygun vatandaşlık davranışı sergileyebileceklerini ve ekstra çabalarının beklenildiği gibi ödüllendirilmediğinde, çalışanların olumsuz duygular ve duygusal tükenme nedeniyle olumsuz davranışlar sergileyebilecekleri öne sürülmüştür. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, iş bölümü ve rol çatışması nedeniyle erkeklerin ve daha az çocuk sahibi olan çalışanların daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminde olduğu söylenebilir.

Ayrıca 17.491 örneklem büyüklüğüne sahip 53 bağımsız çalışmanın korelasyon temelli meta-analizi yapıldığı çalışmada eğilim değişkenleri, beceriler, iş tasarımı, algılar, tutumlar, davranışlar, hisler/duygular ve Çin kültürü gibi alt kategoriler kapsamında ele alınan çeşitli değişkenler ile ZVD arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, zorunlu vatandaşlık davranışlarının işten ayrılma niyeti, ahlaki çözülme, kariyerizm, hissedilen zorunluluk, iş-aile çatışması, örgüt temelli öz saygı, istismarcı yönetim algısı, güvenilme duygusu, örgütsel sinizm, tükenmişlik, üretkenlik karşıtı işyeri davranışları, uyumluluk maskesi, işe yabancılaşma, örgüte yönelik öfke, vatandaşlık baskısı ve iş stresi ile pozitif yönde ilişkili olduğunu; iş özerkliği, lider-üye etkileşimi, psikolojik güvenlik, örgütsel kimlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yukarıda bahsedilen ve istatistiki olarak anlamlı bulunan meta-analiz sonuçları önceki çalışmaların bulguları ile tutarlılık göstermiştir. Şöyle ki, zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların zamanlarını ve enerjilerini tüketebilir (Pelenk, 2023). Ek görevler ve sorumluluklar, çalışanların ana işlerine odaklanmalarını engelleyebilir ve bu da *işten ayrılma niyetini* artırabilir (Apostel vd. , 2017; Zeng vd. , 2021). Çalışanlar, iş yükünün artmasıyla birlikte tükenmişlik hissi yaşayabilirler (Xiaoming vd. , 2014). Jin ve Hahm (2019), tarafından yapılan araştırmaya göre, yöneticilerin ve örgütlerin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını artırmak için yetkilerini kötüye

kullanmaları, zorlamalar ve baskılar nedeniyle çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetini artırabilir.

Diğer yandan, vatandaşlık davranışlarını zorunlu hale getirmek, çalışanların bu davranışlara bireysel olarak duydukları sorumluluk hissini azaltabilir (Wei, 2022). Çalışanlar, davranışlarını örgütün dışsal baskılarına veya beklentilerine bağlayabilirler (Liang vd. , 2022; Sheng ve Fan, 2022). Ahlaki çözülme teorisine göre, bir kişinin küçük bir grubun veya örgütün bir parçası olduğuna inanması ve dolayısıyla kendi eylemlerinin sonuçlarından tam olarak sorumlu olmadığına inanması, işte *ahlaki çözülmenin* oluşmasına neden olabilir (Bandura, 1999, 2016). He ve diğer araştırmacılar (2019), bu fikri destekleyen çalışmalarında, düşük seviyeli bir üst-ast ilişkisinde ZVD'nin, astların ahlaki öz düzenleme mekanizmaları için tehdit edici olabileceğini ve bunun sonucunda ahlaki çözülmenin artabileceğini göstermişlerdir.

Yukarıdakilere ek olarak, zorunlu vatandaşlık davranışları arttığında çalışanların *kariyerizm* eğilimi artmaktadır. Zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasıyla birlikte iş yerinde daha fazla rekabetçi bir atmosfer oluşabilir (Alkan ve Turgut, 2015). Çalışanlar, kariyerlerini ilerletmek ve başarılı olmak için daha rekabetçi bir tavır sergileyebilirler (Wang vd. , 2018). Kariyer hedefleri olan çalışanlar, liderlik pozisyonlarına terfi etmeyi veya yönetici rollerine geçmeyi hedefleyebilirler (Lestari vd. , 2023). Bu nedenle, çalışanlar zorunlu vatandaşlık davranışlarını yerine getirerek yöneticilerin ilgisini çekmeye çalışabilirler (Song vd. , 2023). Doğan'ın (2019) araştırması, bu görüşleri destekleyici bir niteliğe sahiptir. Araştırmaya göre, kariyer odaklı çalışanlar sadece performans ve yeteneklerin kariyer hedeflerini ve isteklerini sağlamak için yeterli olmayacağına inanmaktadır. Sadakat ve bağlılık işverenler tarafından her zaman ödüllendirilmeyebilir, bu nedenle çalışanlar gelecekteki konumlarını kendileri belirlemek isteyebilirler. Bu durumda, kariyer odaklı çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri olasıdır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu hissedilen zorunluluk ile ZVD arasındaki pozitif ilişkidir. *Hissedilen zorunluluk*, genellikle olumlu örgütsel sonuçların belirleyicisi olarak kabul edilir ve bireyin örgütün refahına katkı sağlaması gerektiği inancını yansıtan bir inanç olarak tanımlanır (Eisenberger vd. , 2001). Bu duygu, dış etkenler tarafından tetiklenen ve sürekli olarak devam ettirilen, dışarıdan dayatılan bir

tür kontrollü motivasyon şeklidir (Yu ve Frenkel, 2013). Örgüt içindeki sosyal etkileşimler ve ilişkiler, çalışanların birbirlerine yardımcı olma, destek sağlama ve işbirliği yapma gibi zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergilemesine neden olabilir (Jolly vd. , 2020). Bu sosyal etkileşimler, aynı zamanda hissedilen zorunluluğu artırabilir. Wang ve Huang (2019), günümüz hizmet sektörünün doğasının hizmet kalitesine olan talebi arttırmasıyla birlikte çoğu çalışanının görev odaklı çalışmalarından dolayı baskı altında olduğunu ve bu durumun ZVD'yi tetiklediği gibi, hizmet sektörü çalışanlarının olumlu sonuçlara yönelik hissettikleri zorunluluklarını da artırdığını ileri sürmektedir.

İş-aile çatışması ile ZVD arasındaki ilişki incelendiğine ise ZVD ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışları genellikle düzenli iş görevlerinin ötesinde ek zaman ve çaba gerektirir (Pelenk, 2023). Çalışanlar, bu ek sorumlulukları yerine getirmek için daha fazla zaman harcadıklarında, aile rollerini yerine getirmek için daha az zamanları kalır ve iş ile aile sorumlulukları arasında çatışmalar yaşanabilir; bu çatışmaların üç türü bulunmaktadır: zamana dayalı, gerginliğe dayalı ve davranışa dayalı. (Greenhaus ve Beutell, 1985). Chen ve diğer araştırmacılar (2021), ZVD'leri sergilemek zorunda olan çalışanların, öz kaynaklarının tükendiğini ve dolayısıyla zamana dayalı çatışmayı deneyimleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. ZVD'lerin sergilenmesi, çalışanın kişisel ve iş dışı zamanını tükettiği için zamana dayalı çatışmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum da çalışanların *iş-aile çatışmasının* artmasına yol açar.

Sosyal mübadele teorisine göre, bireyler ödüller veya faydalar elde edeceğine inandıkları davranışları sergilerler (Ahmad vd. , 2022). Bireyler, zorunlu vatandaşlık davranışlarını yerine getirdiklerinde, örgüt ve üyeleriyle ilişkilerine yatırım yaptıklarını düşünebilirler (He vd. , 2020). Bu nedenle, karşılıklılık hissi yaşayabilirler; çabalarının artan sosyal kabul, tanınma ve destekle ödüllendirileceğini umabilirler, bu durum *örgüt temelli öz saygılarını* güçlendirebilir (Gilabert, 2023). Wang ve Huang (2019), yönetim tarafından güven duyulması durumunda, örgütlerindeki sosyal önem ve statüye değer veren çalışanların, iş davranışları üzerinde daha fazla kontrol ve etkiye sahip olduklarını hissedebileceğini (Baer vd. , 2014) öne sürmüş ve bu nedenle, çalışanların işyerinde önemli ve değerli olduklarını

hissettiklerinde, artan iş stresi ve tükenmişlik (Bolino vd. , 2015) riskine rağmen işlerinin niteliğini ve niceliğini geliştirme ve koruma eğiliminde olabileceklerini belirtmiştir.

Çeşitli baskılar altında örgütsel vatandaşlık davranışlarının istemeden zorunlu hale gelmesi durumu, örgüt ve çalışanlar için ciddi sorunlara yol açabilir (Doğan, 2019); zorunlu vatandaşlık davranışlarının artması durumunda, çalışanların istismara uğradığını ve kötüye kullanıldığını algılamaları olasıdır (Doğan, 2019; Tepper vd. , 2004). Zorunlu vatandaşlık davranışları arttıkça, çalışanlar ek taleplere daha fazla uymak zorunda hissedebilirler (Alparslan ve Turgut, 2015; He vd. , 2020). Doğan (2019) çalışmasında, *istismarcı yönetimle* uzun süre karşılaşan çalışanların ÖVD'lerinin azalmasıyla ZVD'lerinin arttığı, bu da yöneticiye olan güvenin azalmasıyla sonuçlanarak çalışanların örgütsel hedeflerden uzaklaşarak bireysel hedeflere yönelebileceğini belirtmiştir.

Zorunlu vatandaşlık davranışları arttığında, *güvenilme duygusunun* artmasının nedeni çalışanların örgüte karşı sorumluluk hissetme ve sahiplenme davranışları olabilir. Güvenilme hissi genellikle yöneticilerin çalışanlara güven duyduklarını belirterek ve önemli görevleri devrederek, hassas bilgileri paylaşarak sağlanır (Lau ve Lam, 2008). Çalışanların yöneticilerinin kendilerine güvendiğini hissetmeleri, performanslarını ve ekstra rol davranışlarını artırmak için önemli bir motivasyon kaynağı olabilir (Baer vd. , 2014; Lau vd. , 2014; Salamon ve Robinson, 2008). Bunun iki temel nedeni vardır: Birincisi, güven duygusu, çalışanlar tarafından yöneticilerinin yetkin, önemli ve güvenilir olduğu algısıyla ilişkilendirilebilirken, ikincisi, güven duyulduğunu hissetmek, çalışanların işlerine daha fazla sahip çıkma ve sorumluluk duygusuyla yaklaşmalarını teşvik edebilir (Salamon ve Robinson, 2008). Çalışanların kendi isteği dışında örgütleri için sorumluluk ve sahiplenme duygularını yerine getirmek için ekstra çaba gerektirse bile, güven hissi, Wang ve Huang'a (2019, s.8) göre, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını teşvik eder.

Çalışanlar, örgütleriyle olan ilişkilerinde belirli beklentilere sahiptirler ve bu genellikle psikolojik sözleşme olarak adlandırılır (Çitil, 2022). Psikolojik sözleşme, iş ilişkilerinde belirsizlikleri azaltmayı, güveni artırmayı ve karşılıklı beklentilerin karşılanmasını sağlamayı amaçlar (Griffin ve Sutton, 2004). Eğer çalışanlar, kişisel

değerleri veya çıkarlarıyla uyumsuz davranışlara zorlanırlarsa, bu durum psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanabilir ve *örgütsel sinizme* yol açabilir (Kobanoğlu ve Erdoğan, 2022; Scheetz ve Fogarty, 2020). Çoban'a (2021) göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar tarafından gösterilen ekstra rol davranışlarını ifade eder. Ancak, bu davranışların örgüt içinde rutin davranışlar olarak kabul edilmesi, yöneticilerin tüm çalışanlardan bu davranışları sergilemelerini talep etmelerine yol açabilir, yani zorunlu vatandaşlık davranışlarına dönüşebilir. Bu durum, çalışanların olumsuz etkilenmesine ve örgütsel memnuniyetsizlik ve sinizm hissetmelerine neden olabilir.

İş talepleri-kaynakları (JD-R) modeline göre, yoğun iş taleplerine maruz kalan çalışanlar genellikle *tükenmişlik* gibi psikolojik zorluklar yaşarlar (Bakker ve Demerouti, 2017). Zorunlu vatandaşlık davranışları, kişilerin zaman, enerji ve duygusal emek gibi ek kaynaklarını harcamalarını gerektirebilir (Liang vd. , 2022). Bu kaynaklar sürekli olarak tükenmeye devam eder ve yeterince yenilenmezse, kişiler daha fazla tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalabilirler (Brown ve Roloff, 2011). Pradhan ve Gupta (2021), zorunlu vatandaşlık davranışlarından kaynaklanan aşırı iş yükü gibi iş taleplerinin kişinin kaynaklarını tüketebileceği ve sonuç olarak tükenmişliğe yol açabileceği fikrini desteklemektedirler.

Fox ve Spector'un önerdiği "stres-duygu-üretkenlik karşıtı davranışlar" modeli, zorunlu vatandaşlık davranışları ile *üretkenlik karşıtı iş yeri davranışları* arasındaki ilişkiyi açıklamak için sağlam bir teorik çerçeve sunmaktadır (Fox vd. , 2001). Bu modele göre, zorunlu vatandaşlık davranışlarının istemsiz doğası, iş yerinde bir tür baskı unsuruna dönüşebilir; bu da çalışanlarda baskı hissi yaratabilir, olumsuz duyguları tetikleyebilir ve sonuç olarak üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarına neden olabilir (Li vd. , 2021). Li ve diğer araştırmacılar (2021), zorunlu vatandaşlık davranışları bağlamında çalışanların daha fazla stres yaşayabileceğini, stresle başa çıkmak için olumsuz ekstra rol davranışları sergileyeceğini ve bu durumun sonucunda üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarına yol açabileceğini öne sürmektedir.

Uyumluluk maskesi, çalışanların kendi kişisel değerlerini ve örgütün değerlerini kabul ediyormuş gibi davrandığı bilinçli davranışları ifade etmektedir (Liang, 2022). Uyumluluk maskeleri, çalışanların kendilerini işverenlerinin

gereksinimlerine uygun ve değerlerine bağlı olarak sunmaları davranışlarını içerebilir (Hewlin, 2009). Örneğin, çalışanlar kendilerini yanlış davranışlarda bulunmaya ve işyerindeki diğer çalışanların değerlerine uyum sağlamaya mecbur hissedebilirler (Hewlin, 2009; Hewlin vd. , 2017). Liang (2022), çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını deneyimledikleri zaman uyumluluk maskesini sergilemeye karar verebileceklerini öne sürmektedir. Yüksek zorunlu vatandaşlık davranışları deneyimine sahip çalışanların işyerinde yüksek düzeyde uyumluymuş gibi görünme olasılıklarının olduğu ileri sürülmektedir.

İşe yabancılaşma, iş kontrolünün kaybı, güçsüzlük hissi ve iş taleplerinin kendi yeteneklerini aşması gibi faktörlerle ilişkilendirilen bir iş stresi türü olarak tanımlanır (Cheung, 2008). Çalışanlar, belirli vatandaşlık davranışlarını yapmak zorunda olduklarını hissettiklerinde, bu davranışları isteyerek değil, zorunlu olarak yerine getirmek zorunda oldukları algısıyla özerkliklerini kaybetme hissi geliştirebilirler ve bu durum, yabancılaşma hissini daha da arttırabilir (De Spiegelaere vd. , 2016; Gatt ve Jiang, 2021). Tüzgel (2021) araştırmasında, işverenlerin, çalışanlarını zorunlu vatandaşlık davranışlarını yerine getirmeye zorlayan, baskıcı ekstra rol davranışlarını teşvik eden yaklaşımlarının, işe yabancılaşmayı artırdığını ve çalışanlar ile yöneticiler arasında bağ kurmayı engelleyerek hem bireysel hem de örgütsel performansı azalttığını belirtmektedir.

Zorunlu vatandaşlık davranışları, iş saatleri dışında örgütün etkinliklerine katılmak veya beklenenden fazla yardım etmek gibi davranışları içerebilir (Pelenk, 2023). Ancak, bu tür beklentilerin artması, çalışanların örgüt tarafından sömürülmüş veya kötüye kullanılmış hissetmelerine neden olabilir (Bolino vd. , 2016). Özellikle çalışanlar, ekstra çabaları için yeterince karşılık görmediklerini veya tanınmadıklarını düşünüyorlarsa, bu beklentiler haksız veya makul olmayan şekilde algılanabilir (Argon, 2015). Bu durum, çalışanların *örgüte karşı öfkesini* artırabilir. Çünkü çalışanlar, katkılarının yeterince değer görmediğini veya örgütün karşılığında yeterli destek veya ödül sağlamadığını düşünebilirler (Manzoor vd. , 2021). Ayrıca, bu davranışları gönüllü olarak yapmak yerine zorlanmışlarsa, duygusal tepkileri daha da hırçınlaşabilir (Liang vd. , 2022). Sonuç olarak, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarına maruz kalması, çalışanların pozitif enerjisini ve kaynaklarını tüketen

öfke gibi olumsuz duyguların oluşmasına (Yıldız vd. , 2022(a)) ve artan öfkenin, çalışanların iş sorumluluklarına daha az odaklanmasına neden olabilir (Che, 2015).

Zorunlu vatandaşlık davranışları, işyerinde çalışanları ekstra çaba göstermeye zorlayan, isteksiz bir vatandaşlık davranışı biçimidir (Vigoda-Gadot, 2006, 2007). Bu gibi durumlarda, çalışanlar katılmak istemedikleri faaliyetlere dahil olabilirler (Liang vd. , 2022). Aslında, alışılmadık ve zorunlu bir gereklilik olarak, ZVD'lerin etkisi bir örgütün performansını olumsuz yönde etkileyebilir ve olumsuz çalışan davranışlarına yol açabilir (Loi vd. , 2020). Örgütler zorunlu vatandaşlık davranışlarını belirlediğinde, temelde çalışanların davranışları için normlar ve beklentiler belirlemiş olur (Ölçer ve Çoban, 2021). Çalışanlar, bu beklentilere uymama veya örgütün standartlarını karşılamama suçlanmasıyla karşılaşmamak için bu beklentilere uygun davranma baskısı hissedebilirler (Rogojan, 2009; Tian ve Guo, 2023). Bu baskı, meslektaşlar veya yöneticiler tarafından yapılan talepler şeklinde ortaya çıkabilir. Liu ve diğer araştırmacılara (2017) göre, *vatandaşlık baskısını* algılayan çalışanlar zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemeye daha fazla eğilimli olabilirler.

İş stresi, bir kişinin işyerinde üstesinden gelmekte güçlük çektiği psikolojik, fiziksel ve sosyal etkenlerin bir etkisi olarak tanımlanabilir ve kişinin işyerindeki bu etkenlere karşı verdiği tepkileri ve etkileşimleri içerir (Ünaldı Baydın vd. , 2020). İş stresi, işyerinin talepleri ile kişinin yetenekleri arasındaki dengesizlik, işle ilgili belirsizlik ve artan çatışmalar ve sorumluluklar gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Gharib vd. , 2016). Arkadaşlara yardım etme sorumluluğunu üstlenme ve ek görevleri yerine getirerek zorunlu vatandaşlık davranışları sergileme, bir çalışanın iş yükünü artırabilir ve bu da çalışanın stres yaşamasına veya stres seviyelerinin yükselmesine yol açabilir; bu durumda çalışanlar, daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışları gösterme gereği duyabilirler (Ahmadian vd. , 2017; Alkan ve Turgut, 2015; Bolino vd. , 2010; Kerse vd. , 2019; Vigoda-Gadot, 2007).

Çalışanların görevlerini yerine getirirken ve işleriyle ilgili kararlar alırken sahip oldukları bağımsızlık ve takdir yeteneği olarak tanımlanan *iş özerkliği* (Zhou, 2020), zorunlu vatandaşlık davranışları arttığında genellikle çalışanların ekstra rol davranışlarını yerine getirmeye zorlandığı veya baskı altında hissettiği anlamına gelir (Song vd. , 2023). Zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasıyla birlikte, çalışanların

resmi iş sorumluluklarına daha az zaman ve enerji ayırmaları muhtemeldir (Liu vd. , 2019). Bu durum, iş özerkliğinin azalmasına yol açabilir çünkü zorunlu vatandaşlık davranışlarının artması, çalışanların işlerini kendi istek ve tercihlerine göre yönetme özgürlüklerini kısıtlayarak iş özerkliğini azaltabilir (Liu vd. , 2017; Wang vd. , 2022).

Bireyler, yeni ilişkilere girmede sadece ekonomik nedenler değil, aynı zamanda tanınma, dostluk, manevi değerler ve saygı gibi sosyal ödüllerin beklentisiyle hareket ederler (Homans, 1958). *Lider-üye etkileşiminin* yüksek olması, çalışanların örgütlerine daha fazla bağlılık hissetmelerine, işlerinden daha fazla tatmin olmalarına ve performanslarının artmasına katkıda bulunabilir (Eisenberger vd. , 2010; Goh ve Wasko, 2012; Özutku, 2007). Çalışanın lideriyle kurduğu etkileşimin kalitesi de, gösterdiği ekstra rol davranışının zorunlu veya gönüllü olarak algılanması üzerinde etkili olabilir (Deluga ve Perry, 1991; Liden vd. , 1997; Organ, 1988). Liderlerin, çalışanların ihtiyaçlarını ve zorunluluklarını anlamadıkları hissi, çalışanların liderlere duyduğu güveni ve işbirliğini azaltabilir (Grego-Planer, 2019; Robert ve Vandenberghe, 2021). Noormala ve Syed (2009) ile Anand ve diğer araştırmacılar (2018), çalışanın zorunlu olarak gösterdiği davranışların lider-üye etkileşimi ile ters bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Koçak (2018) da lider-üye etkileşiminin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Psikolojik güvenlik, Kahn (1990) tarafından "bireyin kendi imajı, statüsü veya kariyeri üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağı korkusu olmadan kendini rahatça ifade edebilmesi" şeklinde tanımlanmıştır (Li ve Yan, 2009). Psikolojik olarak güvenli bir iş ortamında, çalışanlar iş süreçlerine daha istekli bir şekilde katılırlar, fikirlerini özgürce ifade ederler ve önerilerini, başarısızlıklarını vb. paylaşırlar (Alkan ve Turgut, 2015). Ancak, psikolojik güvenlik zorunlu vatandaşlık davranışları ile ilişkilendirilebilir (Alkanve Turgut, 2015). Bu, çalışanların kendilerini psikolojik olarak daha az güvende hissettiklerinde ekstra rol faaliyetlerine katılmak konusunda daha az istekli olmalarından kaynaklanabilir (Li ve Yan, 2009; Zhao vd. , 2013). Zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasıyla birlikte, çalışanlar meslektaşları ve üstleri tarafından daha fazla denetlendiklerini hissedebilirler (Abdullah ve Wider, 2022; Bolino vd. , 2013). Bu değerlendirilme endişesi, çalışanları kendi düşüncelerini ifade etmekten veya itiraz etmekten kaçınmaya yönlendirebilir (Hayes vd. , 2005;

Zeng ve Zhu, 2021). Dolayısıyla, bir örgütte zorunlu vatandaşlık davranışları arttığında çalışanların psikolojik güvenlik algıları azalabilir.

Ashforth ve Mael'in (1989) araştırması, çalışanların örgütsel kimliklerinin ekstra rol davranışlarına dayalı stresle ilişkili psikolojik durumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Das vd. , 2008). Dutton ve diğer araştırmacılar (1994) örgütsel kimliği, bir kişinin kendisini ait olduğu örgütün özellikleri ve değerleriyle tanımladığı ve bu özelliklerin kişinin kimliğini şekillendirdiği bir kavram olarak ele almaktadır. Örgütsel kimlik, özdeşleşme ihtiyacı (çalışanın kendisini örgüte ait olarak algılama derecesi) ve öz gelişim ihtiyacı (örgüte aidiyet duygusundan gurur duyma veya kabul edilme hissi) olmak üzere iki ana tema içermektedir (Smidts vd. , 2001). Örgütsel kimliği az olan çalışanlar ve ZVD'na maruz kalan çalışanlar genellikle zorunlu vatandaşlık davranışlarını olumsuz karşılarlar ve bunu yöneticilerinin kendileri için zorluk çıkardığına inanma eğilimindedirler; bu nedenle, ZVD'nı engelleyici bir stres kaynağı olarak algılarlar (He vd. , 2018). Vigoda-Gadot'un (2007) belirttiği gibi, çalışanlar güçlü bir iş memnuniyetsizliği hissettiğinde, ki bu "bir kişinin görevini ve çalışma koşullarını öznel olarak değerlendirmeyi" içerir, kişisel alanlarını net bir şekilde tanımlamak veya örgütleriyle kimlik duygusu geliştirmek zor olabilir (Van Dick vd. , 2004). Bu bağlamda, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel kimlikle olumsuz bir ilişkisi olabilir (Zhao, 2014) ve zorunlu vatandaşlık davranışları arttığında çalışanların örgütsel kimlik algısı azalabilir.

Çalışanlarını örgütsel vatandaşlık davranışlarına (ÖVD) teşvik eden örgütlerde, çalışanlardan yüksek düzeyde iş performansı sergilemeleri ve resmi iş tanımlarının dışında roller üstlenmeleri riski olabilir; bu da aşırı rol yüklenmesine katkıda bulunabilir ve çalışanlar için örgütü daha az cazip hale getirebilir (Bolino vd. , 2010). ÖVD'ler bir örgütte yaygınlaştığında, rol ve vatandaşlık davranışları arasındaki ayırım belirsizleşebilir (Morrison, 1994). Rol içi ve ekstra rol davranışlarının belirsiz doğası, onları çeşitli yorumlara açık hale getirebilir ve bu da çalışanların *iş tatminini* ve iş stresi düzeylerini etkileyebilir (Jackson ve Schuler, 1985). Tepper (2000), istismarcı davranışlara maruz kalan çalışanlar, ekonomik olarak istismarcıya bağımlı oldukları için örgütte kalmaya devam edebileceklerini vurgulamıştır. Watters'a (2012) göre, mevcut ekonomik koşullarda, pek çok çalışan zorunlu vatandaşlık davranışlarıyla karşı karşıya kalabilir ancak çalıştıkları kurumdan

ayrılamayabilir, bu da işlerinden memnuniyetsizlik yaşamalarına ve iş sonuçlarının olumsuz olmasına yol açabilir.

Becker (1960), çalışanların örgüte daha fazla yatırım yapmalarının, örgütten ayrıldıklarında elde ettikleri tüm kazanımlarını kaybetme riski nedeniyle örgütten ayrılma konusunda daha isteksiz olacaklarına inanmaktadır. Meyer ve Allen (1984) bu fikri desteklemiş ve *örgütsel bağlılığı,* çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, çalışanların örgüte katılımını, bağlılığını ve örgütsel kimliklerini kapsayan zihinsel bir durum olarak tanımlamışlardır. Katılım, çalışanların örgütün çıkarları için daha fazla ve hatta ekstra çaba göstermeye istekli olmalarını ifade ederken; bağlılık, çalışanın mevcut örgütte kalma konusundaki güçlü isteğini ifade eder; örgütsel kimlik ise, çalışanın örgütsel amaç ve değerlere olan inancını ve kabulünü ifade eder (Peng ve Zhao, 2011). Vigoda-Gadot (2007) çalışanların vatandaşlık davranışlarını yerine getirmeleri zorunlu olduğunda, çalışanların iş taleplerine yüksek katılım gösterdiklerini ileri sürdü. Ancak bu durum çalışanların algıladığı örgütsel kimliklerinde azalmaya ve hatta işten ayrılma niyetlerinde artmaya neden olabileceğini belirtti. Sonuç olarak, bu durumun çalışanların örgütsel bağlılığını azaltabileceği gözlemlendi.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışma, zorunlu vatandaşlık davranışları alanında kapsamlı bir inceleme sunarak gelecekteki araştırmacılara bu alandaki çalışmalarını ilerletme fırsatı sunmasına rağmen bibliyometrik analizin ve meta-analizin bazı sınırlılıkları da vardır.

İlk olarak meta-analizde, genel etkileri ve bunların yönlerini ortaya çıkarmak için analize dahil edilen yayınların korelasyon katsayılarını sentezlendiği için değişkenler arasındaki nedensel etkiler araştırılmadı. Nedensel etkileri test etmek ve sağlam bulgulara ulaşmak için mevcut niceliksel çalışmaların sayısının arttırılmasına ihtiyaç vardır (Borenstein vd. , 2009; Higgins ve Green, 2011).

İkinci olarak, dahil edilme kriterlerinden biri yayınların dili olan İngilizce ve Türkçe ile ilgili olduğundan, diğer dillerde yayınlanan çalışmalar da dahil olmak üzere bu çalışmanın başka bir versiyonunun yürütülmesi için daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.

Son olarak bu çalışmada incelenen yayınlar çoğunlukla doğu kültürünün hakim olduğu ülkelerde yapılmıştır. Sonuçların genellenebilirliğini test etmek için batı kültüründe daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç vardır.

Ayrıca, bibliyometrik analizler, genellikle belirli veri tabanlarına veya kaynaklara dayanır. Bu nedenle, analizin kapsamı, kullanılan veri kaynaklarının kapsamına bağlı olarak sınırlı olabilir. Belirli dergi veya veri tabanlarının içeriği, ZVD literatürünü tam olarak temsil etmeyebilir.

Bu çalışmada gerçekleştirilen bibliyometrik analiz İngilizce dilinde yayınlanan çalışmaları içermektedir. Bu, diğer dillerde yapılan önemli çalışmaların analiz dışında kalmasına neden olmaktadır. Bu durum, ZVD literatürünün tam bir resmini sunmakta sınırlılıklar oluşturabilir.

Ayrıca, bu araştırmadaki bibliyometrik analiz belirli bir zaman dilimine veya belirli bir tarihe kadar olan verilere dayanmaktadır. Bu nedenle, analizin sonuçları o zamana kadar olan durumu yansıtmaktadır. Ancak, ZVD literatürü sürekli olarak gelişmekte olduğundan, analizin sonuçları zaman içinde değişebilir veya güncelliğini yitirebilir. Bu bilgiler ışığında, ZVD alanında daha kapsamlı bir bibliyometrik analiz yapmak isteyen araştırmacılar, farklı veri tabanlarından ve kaynaklardan yararlanabilirler. Bu, analizin kapsamını genişleterek daha kapsamlı ve temsilci sonuçlar elde etmeye yardımcı olabilir.

ZVD literatürünü daha eksiksiz bir şekilde anlamak ve temsil etmek için, farklı dillerde yapılan çalışmaları da analize dahil etmek önemlidir. Birden fazla dilde yapılan çalışmaları inceleyerek, ZVD araştırmalarının daha kapsamlı bir resmi elde edilebilir.

Bu çalışmada vurgulanan ZVD literatüründe henüz ele alınmamış veya yetersiz çalışılmış konuları göz önünde bulundurarak, gelecekteki araştırmalar için odak noktaları belirleyebilir. Bu, alanın gelişimine katkı sağlayacak yeni ve önemli araştırma fırsatlarını ortaya çıkarabilir.

Son olarak, Çin, Türkiye ve Tayvan gibi ülkelerde kolektivist kültürler hakimdir. Bu kültürlerde, bireyler arasındaki sosyal bağlar ve grup uyumu önemli olduğu için, ZVD daha yaygın olabilir. Batı kültürlerinde ise bireycilik daha ön planda

olduğu için ZVD'ye daha az rastlanabilir. Bireysel haklar ve kişisel sınırlar daha fazla korunabilir. Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde iş güvencesi ve çalışan hakları daha sağlam olabilir. Bu durum, çalışanların ZVD'na maruz kalma olasılığını azaltabilir. İş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusuyla ekstra rol davranışlarını gönülsüzce sergilemelerine neden olabilir. Dolayısıyla gelecekteki araştırmalar ekonomik gelişmişlik düzeyinin iş güvencesizliği ve ZVD arasındaki ilişki üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna ve kültürel farklılıkların iş güvencesizliği ve ZVD arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiğine odaklanabilir.

KAYNAKLAR

Aarts, H. ve Dijksterhuis, A. (2000). Habits as knowledge structures: Automaticity in goal-directed behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *78*, 53-63. https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.1.53

Abdullah, M. R. ve Wider, W. (2022). The moderating effect of self-efficacy on supervisory support and organizational citizenship behavior. *Front Psychol*, *13*, 961270. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.961270

Abrams, D. ve Brown, R. (1989). Self-consciousness and social identity: Self-regulation as a group member. *Social Psychology Quarterly*, *52*(4), 311-318. https://doi.org/10.2307/2786994

Abun, D. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247

Adams, G. L., Treadway, D. ve Stepina, L. P. (2008). The role of dispositions in politics perception formation: The predictive capacity of negative and positive affectivity, equity sensitivity, and self-efficacy. *Journal of Managerial Issues*, *20*, 545-563.

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*, 422-436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Adil, M. S. ve Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, *30*(2), 119-133. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004

Aguilar, J. L. (1984). Trust and exchange: Expressive and instrumental dimensions of reciprocity in a peasant community. *Ethos*, *12*(1), 3-29. http://www.jstor.org/stable/640269

Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M. ve Ashraf, H. A. (2022). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Front Psychol*, *13*, 1015921. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921

Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B. ve Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity. *Front Psychol*, *14*, 1137945. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945

Ahmadian, S., Şeşen, H. ve Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, *13*(1), 110-118. https://doi.org/10.15208/beh.2017.08

Ak, B. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, *07*. https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253

Al-zawahreh, A. ve Al-Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.

Alanizan, S. (2023). How does employee satisfaction and motivation affect productivity? *International Journal of Business and Management*, *18*, 55. https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55

Albarracin, D., Sunderrajan, A., Lohmann, S., Chan, M.-P. S. ve Jiang, D. (2018). The psychology of attitudes, motivation, and persuasion. In A. Johnson (Ed.), *Handbook of Attitudes*.

Alhurani, A. S., Dekker, R., Ahmad, M., Miller, J., Yousef, K. M., Abdulqader, B., Salami, I., Lennie, T. A., Randall, D. C. ve Moser, D. K. (2018). Stress, cognitive appraisal, coping, and event free survival in patients with heart failure. *Heart Lung*, *47*(3), 205-210. https://doi.org/10.1016/j.hrtlng.2018.03.008

Alkan, S. ve Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. *Research Journal of Business Management*, *2*(2), 185-203. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015211506

Alkhammash, R. (2023). Bibliometric, network, and thematic mapping analyses of metaphor and discourse in COVID-19 publications from 2020 to 2022 [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062943

Alkhraish, M. Y., Eivazzadeh, N. ve Yeşiltaş, M. (2023). The impact of bunout on turnover intention among nurses: Thee mediating role of job satisfaction. *Hacettepe Journal of Health Administration*, *26*(1), 1-28.

Alo, O. ve Arslan, A. (2022). The antecedents of leader-member-exchange (LMX) relationships in African context: the influence of the supervisor's feedback delivery-tactic. *International Journal of Organizational Analysis*, *30*(7), 67-94. https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2878

Alonso, S., Cabrerizo, F., Herrera-Viedma, E. ve Herrera, F. (2009). h-index: A review focused in its variants, computation and standardization for different scientific fields. *Journal of Informetrics*, *3*. https://doi.org/10.1016/j.joi.2009.04.001

Alparslan, A. M. ve Can, A. (2015). The antecedents os extra-role organizational behaviors: A qualitative research on soldier. *Journal of Business Research Turk*, *7*(1), 26-42.

Alparslan, S. ve Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. *Research Journal of Business Management*, *2*, 185-203. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015211506

Anand, S., Vidyarthi, P. ve Rolnicki, S. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*, *29*(4), 489-500. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.002

Anderson, E. C., Carleton, R. N., Diefenbach, M. ve Han, P. K. J. (2019). The relationship between uncertainty and affect [Hypothesis and Theory]. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02504

Anderson, H. J. (2017). Organizational-citizenship behavior. In V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1-3). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_788-1

Apostel, E., Syrek, C. ve Antoni, C. (2017). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, *25*. https://doi.org/10.1037/str0000061

Appelbaum, S. ve Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, *11*, 33-47. https://doi.org/10.1108/02683949610113584

Argon, T. (2015). Teacher views on performance and rewards in the framework of expectancy theory. *Journal of Educational Sciences Research*, *5*, 143-164.

Aria, M. ve Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, *11*(4), 959-975. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007

Arthur, M. B., Svetlana, N. K. ve Celeste, P. M. W. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 177-202. http://www.jstor.org/stable/4093977

Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. *Groups, leadership, and men*, 177-190.

Ashforth, B. (2009). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *14*, 126-140. https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1997.tb00124.x

Ashforth, B. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and organization. *The Academy of Management Review*, *14*, pp. 20-39. https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999

Ashkanasy, N. ve Daus, C. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, *16*. https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640191

Ashton-James, C. ve Ashkanasy, N. (2008). Affective events theory: A strategic perspective. *Emotions, Ethics and Decision-Making (Research on Emotion in Organizations)*, *4*. https://doi.org/10.1016/S1746-9791(08)04001-7

Aslan Yılmaz, H. (2022). Self-awareness and self-consciousness: A review from a social psychology perspective *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, *14*(4), 437-445. https://doi.org/10.18863/pgy.1029405

Attia, M., Ibrahim, F. A., Elsady, M. A., Khorkhash, M. K., Rizk, M. A., Shah, J. ve Amer, S. A. (2022). Cognitive, emotional, physical, and behavioral stress-related symptoms and coping strategies among university students during the third wave of COVID-19 pandemic. *Front Psychiatry*, *13*, 933981. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.933981

Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, *6*, 63-70.

Aydın, B. (2018). The role of organizational culture on leadership styles. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *7*(1), 267-280.

Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*, 2045-2068. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Babadağ, M. (2019). Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi.

Babalola, M. T., Qu, Y., Ali, M., Pathki, C. S. R., Usman, M. ve Muchiri, M. (2023). An uncertainty management perspective on the antecedents of leader self-serving behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *n/a*(n/a). https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2711

Bachrach, D. G., Rapp, T. L., Rapp, A. A. ve Ogilvie, J. (2022). "Too Much" Self-efficacy? Understanding the curvilinear consequences of between-person self-efficacy through a moderated-mediation model of perceived proximity and employee effort. *Group & Organization Management*. https://doi.org/10.1177/10596011211070098

Baer, M., Dhensa-Kahlon, R., Colquitt, J., Rodell, J., Outlaw, R. ve Long, D. (2014). Uneasy lies the head that bears the trust: The effects of feeling trusted on emotional exhaustion. *Academy of Management Journal*, *58*. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0246

Bağder, M. M. (2020). John Rawls'un adalet düşüncesinin oluşum şartları üzerine. *Felsefe Arkivi- Archives of Philosophy*(53), 105-121. https://doi.org/10.26650/arcp.804369

Baig, A. T. ve Riaz, Z. (2021). Tracing an unyielding work compulsion: A moderated mediation model of abusive supervision and compulsory citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.746823

Bakker, A. B. (2015). A job demands-resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, *75*(5), 723-732. http://www.jstor.org/stable/24757445

Bakker, A. B. ve de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, *34*(1), 1-21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement: a closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, *24*(3), 220-236.

Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Westman, M. ve Emmerik, I. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, *24*, 206-219. https://doi.org/10.1108/02683940910939304

Balkan Akan, B. ve Oran, F. Ç. (2022). Investigation of impression management tactics exhibited by powerful businesswomen in Turkey by content analysis. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *22*(1), 103-120. https://doi.org/10.18037/ausbd.1095125

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, *1986*(23-28).

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, *2*, 21-41. https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024

Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.

Barsade, S. ve Gibson, D. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, *21*. https://doi.org/10.5465/AMP.2007.24286163

Basch, J. ve Fisher, C. (1998). Affective events–emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. *School of Business Discussion Papers*.

Bashir, M., Shaheen, K., Saleem, S., Bhutta, M. K., Abrar, M. ve Jun, Z. (2019). The mediating role of psychological need thwarting in the relationship between compulsory citizenship behavior and psychological withdrawal. *Frontiers in Psychology*, *10*, Article 2595. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02595

Baş, M. ve Şirin, S. (2021). The mediating role of organizational dissent and the moderating role of organizational trust in the relationship between compulsory citizenship behavior and job crafting *Sivas Cumhuriyet University, Journal of Economics and Administrative Sciences*, *22*(1), 356-378.

Baucus, M. S. ve Beck-Dudley, C. L. (2005). Designing ethical organizations: Avoiding the long-term negative effects of rewards and punishments. *Journal of Business Ethics*, *56*(4), 355-370. http://www.jstor.org/stable/25123441

Baumeister, R. (2003). Ego depletion and self-regulation failure: A resource model of self-control. *Alcoholism, clinical and experimental research*, *27*, 281-284. https://doi.org/10.1097/01.ALC.0000060879.61384.A4

Bayrakçı, M. (2013). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *14*, 198-210.

Bazeley, P. (2009). Analysing qualitative data: More than 'identifying themes'. *Malaysian Journal of Qualitative Research*, *2*.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, *66*(1), 32-40. http://www.jstor.org/stable/2773219

Bell, A., Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Job Stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, *8*, 25-37. https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320

Berjot, S. ve Gillet, N. (2011). Stress and coping with discrimination and stigmatization. *Front Psychol*, *2*, 33. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00033

Bernburg, J. G., Thorlindsson, T. ve Sigfusdottir, I. D. (2009). Relative deprivation and adolescent outcomes in Iceland: A multilevel test. *Social Forces*, *87*(3), 1223-1250. http://www.jstor.org/stable/40345159

Betz, M. (2022). *What is self-awareness and why is it important?* BetterUp. https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness#:~:text=%22Self%2Dawareness%20is%20the%20ability,align%20with%20your%20internal%20standards.

Bhave, D., Kramer, A. ve Glomb, T. (2010). Work-family conflict in work groups: Social information processing, support, and demographic dissimilarity. *The Journal of applied psychology*, *95*, 145-158. https://doi.org/10.1037/a0017885

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B. ve Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull*, *40*(6), 318-325. https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823

Bihari, A., Tripathi, S. ve Deepak, A. (2023). A review on h-index and its alternative indices. *Journal of Information Science*, *49*(3), 624-665. https://doi.org/10.1177/01655515211014478

Birks, M., Chapman, Y. ve Francis, K. (2008). Memoing in qualitative research: Probing data and processes. *Journal of Research in Nursing*, *13*, 68-75. https://doi.org/10.1177/1744987107081254

Birks, M. ve Mills, J. (2015). *Grounded theory: A practical guide*. Sage.

Bissett, M. F. (2014). The role of values and value congruence for job satisfaction, person organisation fit, work engagement and resilience.

Bityutskaya, E. V. ve Korneev, A. A. (2021). Subjective Aapraisal and orientations in difficult life situations as predictors of coping strategies. *Psychol Russ*, *14*(3), 180-199. https://doi.org/10.11621/pir.2021.0312

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*.

Boekhorst, J. (2014). The role of authentic leadership in fostering workplace inclusion: A social information processing perspective. *Human Resource Management*, *54*. https://doi.org/10.1002/hrm.21669

Boekhorst, J. ve Halinski, M. (2022). Do sick coworkers make us help others?: Investigating the critical roles of citizenship pressure and psychological detachment. *Journal of Organizational Behavior*. https://doi.org/10.1002/job.2600

Bolino, M., Long, D. ve Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*(1), 377-406. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062337

Bolino, M., Turnley, C., Gilstrap, W. H. ve Suazo, J. B. (2010). Citizenship under pressure: What's a "Good Soldier" to do? *Journal of Organizational Behavior*, *31*, 835-855.

Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J. ve LePine, J. A. (2015). Well, I'm tired of trying! Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, *100*(1), 56-74.

Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. ve Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(4), 542-559. https://doi.org/10.1002/job.1847

Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 740-748. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740

Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2008). Old faces, new places: Equity theory in cross-cultural contexts. *Journal of Organizational Behavior*, *29*, 29-50. https://doi.org/10.1002/job.454

Bolino, M. C., Turnley, W. H. ve Todd, A. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior [and executive commentary]. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, *17*(3), 60-73. http://www.jstor.org/stable/4165983

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2009). Introduction to meta-analysis. *Chichester: John Wiley and Sons*.

Bornmann, L. ve Daniel, H. D. (2009). The state of h index research. Is the h index the ideal way to measure research performance? *EMBO Rep*, *10*(1), 2-6. https://doi.org/10.1038/embor.2008.233

Bowen, G. A. (2006). Grounded theory and sensitizing concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, *5*(3), 12-23.

Bowling, N., Beehr, T., Johnson, A., Semmer, N., Hendricks, E. ve Webster, H. (2004). Explaining potential antecedents of workplace social support: Reciprocity or attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*, 339-350. https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.339

Bozdoğan, S. C. (2021). The mediating role of organizational citizenship behavior and voice behavior in the relationship between proactive personality and job performance. *Alanya Academic Review Journal*, *5*(2), 1069-1085.

Bozdoğan, S. C. (2022). Moderator effect of prosocial motivation on relationship between compulsory citizenship behavior and burnout. *Hatay Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute*, *19*(49), 14-28.

Brashers, D. E., Neidig, J. L., Haas, S. M., Dobbs, L. K., Cardillo, L. W. ve Russell, J. A. (2000). Communication in the management of uncertainty: The case of persons living with HIV or AIDS. *Communication Monographs*, *67*(1), 63-84. https://doi.org/10.1080/03637750009376495

Brown, L. A. ve Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, *74*(4), 450-474. https://doi.org/10.1177/1080569911424202

Burcharth, A., Knudsen, M. P. ve Sondergaard, H. A. (2017). The role of employee autonomy for open innovation performance. *Journal of Business Process Management*, *23*(6), 1245-1269. https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2016-0209Received

Burton, J. ve Hoobler, J. (2006). Subordinate self-esteem and abusive supervision. *Journal of Managerial Issues*, *18*, 340-355.

Burton, J. ve Hoobler, J. (2011). Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, *52*, 389-398. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00886.x

Bušatlić, S. ve Music, A. (2018). The relationship between employees' perception of performance appraisal and work outcomes. *Ekonomski izazovi*, *7*, 17-28. https://doi.org/10.5937/EkoIzazov1813017B

Butler, R. (2014). Motivation in educational contexts: Does gender matter? In L. S. Liben ve R. S. Bigler (Eds.), *Advances in Child Development and Behavior* (Vol. 47, pp. 1-41). JAI. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/bs.acdb.2014.05.001

Byza, O. A. U., Dörr, S. L., Schuh, S. C. ve Maier, G. W. (2019). When leaders and followers match: The impact of objective value congruence, value extremity, and empowerment on employee commitment and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, *158*(4), 1097-1112. http://www.jstor.org/stable/45181088

Cable, D. ve DeRue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *The Journal of applied psychology*, *87*, 875-884. https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875

Can Yalçın, R. ve Beğenirbaş, M. (2020). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerarası çarpıklık tutumunu ve işten ayrılma niyetini etkiler mi? Eğitim sektöründe bir araştırma. *The Journal of Human and Work*, *7*(2), 229-240. https://doi.org/10.18394/iid.706287

Canavesi, A. ve Minelli, E. (2021). Servant leadership and employee engagement: A qualitative study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *34*. https://doi.org/10.1007/s10672-021-09389-9

Cancino-Montecinos, S., Björklund, F. ve Lindholm, T. (2020). A general model of dissonance reduction: Unifying past accounts via an emotion regulation

perspective. *Front Psychol*, *11*, 540081. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.540081

Carey, M. P. ve Forsyth, A. D. (2009). *Teaching tip sheet: Self-efficacy*. American Psychological Association. https://www.apa.org/pi/aids/resources/education/self-efficacy

Carillo, K. (2010). *Social cognitive theory in IS research – Literature review, criticism, and research agenda* (Vol. 54). https://doi.org/10.1007/978-3-642-12035-0_4

Carlson, D., Kacmar, K., Zivnuska, S., Thompson, M. ve Whitten, G. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*, 297-312. https://doi.org/10.1037/a0022880

Carpenter, N. ve Berry, C. (2014). Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct?: A meta-analytic investigation. *Journal of Management*, *43*. https://doi.org/10.1177/0149206314544743

Carter, K. (2003). Type me how you feel: Quasi-nonverbal cues in computer-mediated communication. *Etc*, *60*.

Chamberlin, M., Newton, D. W. ve Lepine, J. A. (2017). A meta-analysis of voice and its promotive and prohibitive forms: Identification of key associations, distinctions, and future research directions. *Personnel Psychology*, *70*, 11-71. https://doi.org/10.1111/peps.12185

Channell, M. (2021). *Vroom's expectancy theory: How to motivate staff and increase performance*. TSW Training. https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/vrooms-expectancy-theory/

Charmaz, K. (2001). Grounded Theory: Methodology and Theory Construction. In N. J. Smelser ve P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 6396-6399). Pergamon. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/00775-0

Charmaz, K. (2006). Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis. In (Vol. 1).

Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, *36*, 459-484. https://doi.org/10.2307/2393204

Che, X. (2015). *Effects of occupational stressors on nurses' safety performance and well-being: A within-individual study* [Doctoral dissertation, University of South Florida].

Chen, J., Cao, J., Fu, S. ve Jia, X. (2022). Associations between relative deprivation and life satisfaction During the COVID-19 lockdown: Results of serial mediation analyses. *Front Psychol*, *13*, 725373. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.725373

Chen, M. ve Gao, X. (2020). Psychological mechanism between impression management and compulsory citizenship behavior of employees. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, *29*(1), 141-148. https://doi.org/10.24205/03276716.2020.18

Chen, P., Xu, Y., Sparrow, P. ve Cooper, C. (2021). Compulsory citizenship behaviour and work-family conflict: A moderated mediation model. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01973-4

Chen, Z. X. ve Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy*

of Management Journal, *50*(1), 226-238. https://doi.org/10.5465/amj.2007.24162389
Cherry, K. (2022). *What is self-determination theory?* Verywellmind.
Cherry, K. (2022b). *Social comparison theory in psychology*. https://www.verywellmind.com/what-is-the-social-comparison-process-2795872
Cherry, K. (2023a). *Understanding social exchange theory in psychology*. https://www.verywellmind.com/what-is-social-exchange-theory-2795882
Cheung, C.-k. (2008). Lagged harm of work restructuring and work alienation to work commitment. *International journal of employment studies*, *16*, 170.
Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, *28*(3), 374-381. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007
Choi, H.-j. (2021). Effect of chief executive officer's sustainable leadership styles on organization members' psychological well-being and organizational citizenship behavior. *Sustainability*, *13*(24), 13676.
Christie, M. ve Gibbons, J. (2011). The effect of individual 'ability to choose' (scale heterogeneity) on the valuation of environmental goods. *Ecological Economics - ECOL ECON*, *70*, 2250-2257. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2011.07.011
Chun Tie, Y., Birks, M. ve Francis, K. (2019). Grounded theory research: A design framework for novice researchers. *SAGE Open Medicine*, *7*. https://doi.org/10.1177/2050312118822927
Cicero, F. R. (2021). Behavioral ethics: Ethical practice is more than memorizing compliance codes. *Behav Anal Pract*, *14*(4), 1169-1178. https://doi.org/10.1007/s40617-021-00585-5
Clarivate. (2023). *InCites benchmarking & analytics: Understanding the metrics*. https://clarivate.libguides.com/incites_ba
Clark, B. S. ve Elliott, J. E. (2001). John Stuart Mill's theory of justice. *Review of Social Economy*, *59*(4), 467-490. http://www.jstor.org/stable/29770132
Cohen, J. (1994). The earth is round ($p < .05$). *American Psychologist*, *49*, 997-1003. https://doi.org/10.1037/0003-066X.49.12.997
Colquitt, J. A., LePine, J. A. ve Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace* (Sixth edition ed.). McGraw-Hill Education.
Conlon, C., Timonen, V., Elliott-O'Dare, C., O'Keeffe, S. ve Foley, G. (2020). Confused about theoretical sampling? Engaging theoretical sampling in diverse grounded theory studies. *Qualitative Health Research*, *30*(6), 947-959. https://doi.org/10.1177/1049732319899139
Cooper, J. (2007). *Cognitive dissonance: Fifty years of a classic theory*. https://doi.org/10.4135/9781446214282
Cooper, J. ve Fazio, R. H. (1984). A new look at dissonance theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, *17*(C), 229-266. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60121-5
Corbin, J. ve Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, *13*(1), 3-21.
Cornell, D. (2023). *Primary appraisal: Examples and definition*. Helpful Professor. https://helpfulprofessor.com/primary-appraisal/

Costas, R. ve Bordons, M. (2007). The h-index: Advantages, limitations and its relation with other bibliometric indicators at the micro level. *Journal of Informetrics*, *1*(3), 193-203. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joi.2007.02.001

Coyne, I. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; Merging or clear boundaries? *Journal of advanced nursing*, *26*, 623-630. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.t01-25-00999.x

Creary, S. ve Gordon, J. (2016). Role conflict, role overload, and role strain. In. https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs012

Crielaard, L., Nicolaou, M., Sawyer, A., Quax, R. ve Stronks, K. (2021). Understanding the impact of exposure to adverse socioeconomic conditions on chronic stress from a complexity science perspective. *BMC Medicine*, *19*, 242. https://doi.org/10.1186/s12916-021-02106-1

Cropanzano, R., Stein, J. ve Nadisic, T. (2010). *Social justice and the experience of emotion*. https://doi.org/10.4324/9780203840474

Crusius, J., Corcoran, K. ve Mussweiler, T. (2022). Social comparison: A review of theory, research, and applications. In (pp. 165-187).

Cuff, B. M. P., Brown, S. J., Taylor, L. ve Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. *Emotion Review*, *8*(2), 144-153. https://doi.org/10.1177/1754073914558466

Çetin, F. ve Aşkun Çelik, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, *41*. https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062

Çetin, F. ve Çelebi, M. A. (2019). Bireysel performansta sosyal kimlik bileşenleri ve davranışsal niyetin rolü: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dregisi*, *12*(2), 133-145. https://doi.org/10.25287/ohuiibf.531294

Çitil, E. (2022). The concept of "psychologıcal contract" in organizational communication process and a literature review on psychological contract. , 19(20), 119-140. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *19*(20), 119-140.

Çoban, C. (2021). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sosyal sermayenin rolü. *The Journal of Defense Sciences*, *2*(40), 107-145.

Çoban, C. (2022). The mediating role of psychological capital in the effect of compulsory organizational citizenship behavior on organizational cynicism: A research in the retail industry. *Journal of Organizational Behavior Review*, *4*(1), 1-22.

d'Ailly, H. ve Blokhuis, J. C. (2018). Book review: Richard M. Ryan and Edward L. Deci, self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *Theory and Research in Education*, *16*(3), 378-381. https://doi.org/10.1177/1477878518807841

Dai, Y., Li, H., Xie, W. ve Deng, T. (2022). Power distance belief and workplace communication: The mediating role of fear of authority. *Int J Environ Res Public Health*, *19*(5). https://doi.org/10.3390/ijerph19052932

Dane, E. ve Pratt, M. (2007). Exploring intuition and its role in managerial decision making. *Academy of Management Review*, *32*. https://doi.org/10.5465/AMR.2007.23463682

Daniels, M. A. ve Greguras, G. J. (2014). Exploring the nature of power distance:Implications for micro- and macro-level theories, processes, and outcomes. *Journal of Management*, *40*(5), 1202-1229. https://doi.org/10.1177/0149206314527131

Das, D., Dharwadkar, R. ve Brandes, P. (2008). The importance of being `Indian': Identity centrality and work outcomes in an off-shored call center in India. *Human Relations - HUM RELAT*, *61*, 1499-1530. https://doi.org/10.1177/0018726708096636

Davlembayeva, D. ve Alamanos, E. (2023). Equity theory: A review. In S. Papagiannidis (Ed.), *TheoryHub Book*. http://open.ncl.ac.uk

de Jong, T. (2010). Cognitive load theory, educational research, and instructional design: some food for thought. *Instructional Science*, *38*(2), 105-134. https://doi.org/10.1007/s11251-009-9110-0

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G. ve Hootegem, G. (2016). Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior: Not all autonomy is the same. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, *26*. https://doi.org/10.1002/hfm.20666

De Visscher, A. (2011). What does the g-index really measure? *JASIST*, *62*, 2290-2293. https://doi.org/10.1002/asi.21621

Decety, J. ve Jackson, P. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and cognitive neuroscience reviews*, *3*, 71-100. https://doi.org/10.1177/1534582304267187

Deci, E. ve Ryan, R. (2015). Self-determination theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4

Deci, E. L., Olafsen, A. H. ve Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(1), 19-43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). "Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains": Correction to Deci and Ryan (2008). *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, *49*, 262-262. https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(8), 930-942. https://doi.org/10.1177/0146167201278002

Deluga, R. J. ve Perry, J. T. (1991). The relationship of subordinate upward influencing behaviour, satisfaction and perceived superior effectiveness with leader-member exchanges. *Journal of Occupational Psychology*, *64*(3), 239-252. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00557.x

Delve, H., L. ve Limpaecher, A. (2021). *The practical guide to grounded theory*. Delve. https://delvetool.com/groundedtheory

Demaray, M., Malecki, C., Davidson Becker, L., Hodgson, K. ve Rebus, P. (2005). The relationship between social support and student adjustment: A longitudinal

analysis. *Psychology in the Schools*, *42*, 691-706. https://doi.org/10.1002/pits.20120

Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, *3*, 37-64. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019

Demerouti, E. ve Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, *0*(0), 20413866221135022. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, *43*, 83-104. https://doi.org/10.1002/hrm.20004

Deng, H., Wu, C.-H., Leung, K. ve Guan, Y. (2015). Depletion from self-regulation: A resource-based account of the effect of value incongruence. *Personnel Psychology*, *69*. https://doi.org/10.1111/peps.12107

Derisz, R. (2022). *Social exchange theory: Psychology's most powerful relationship hack, explained*. https://www.goalcast.com/social-exchange-theory/

DeScioli, P. ve Bokemper, S. (2018). Intuitive political theory: People's judgments about how groups should decide. *Political Psychology*, *40*. https://doi.org/10.1111/pops.12528

Desselle, S. P. ve Semsick, G. R. (2016). Identification and development of items comprising organizational citizenship behaviors among pharmacy faculty. *Am J Pharm Educ*, *80*(10), 168. https://doi.org/10.5688/ajpe8010168

Deutsch, M. (1985). *Distributive justice : a social-psychological perspective*. Yale University Press.

Deutsch, M. (1986). Cooperation, conflict, and justice. In R. L. C. H. W. Bierhoff, & J. Greenberg (Ed.), *Justice in Social Relations* (pp. 3-18).

Dewett, T. (2007). Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D rnvironment. *R&D Management*, *37*, 197-208. https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2007.00469.x

Diekman, A. B. ve Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*(10), 1171-1188. https://doi.org/10.1177/0146167200262001

Ding, J., Liu, C. ve Kandonga, G. (2020). Exploring the limitations of the h-index and h-type indexes in measuring the research performance of authors. *Scientometrics*, *122*, 1303-1322. https://doi.org/10.1007/s11192-020-03364-1

Ding, L. ve Meng, L. (2014). A comparative study of thematic mapping and scientific visualization. *Annals of GIS*, *20*(1), 23-37. https://doi.org/10.1080/19475683.2013.862856

Dixon, T. (2022). *Emotion-focused vs. problem-focused coping strategies*. IB Psychology. https://www.themantic-education.com/ibpsych/2022/03/14/emotion-focused-vs-problem-focused-coping-strategies/

Doğan, E. (2019). İstismarcı yönetim algısının zorunlu vatandaşlık davranışlarına etkisinde kariyerizmin moderatör etkisi. https://acikbilim.yok.gov.tr

Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S. ve Robertson-Hart, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: an examination using asset *International Journal of Stress Management*, *12*, 409-423. https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.4.409

Dr, K. ve Shukla, K. (2023). Psychological well-being related to life satisfaction and happiness in among relationships. *11*, 289-294.
Dutta, R. (2018). *Quality indices for author*. Fellow of the Royal Society of Biology and American Academy of Science & Technology. https://www.shobhituniversity.ac.in/pdf/econtent/Quality-indices-for-author-Dr-Rajiv-Dutta
Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, *39*(2), 239-263. https://doi.org/10.2307/2393235
Dutton, K. ve Cook, K. (2001). From the top down: Self-esteem and self-evaluation. *Cognition & Emotion - COGNITION EMOTION*, *15*, 615-631. https://doi.org/10.1080/02699930126063
Dyer, C. (2023). *The top 5 ways to encourage teamwork and collaboration within your company culture*. Chirs Dyer. https://chrisdyer.com/the-top-5-ways-to-encourage-teamwork-and-collaboration-within-your-company-culture/
Eagly, A. ve Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences. In. https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss183
Eagly, A. H. (1978). Sex differences in influenceability. *Psychological Bulletin*, *85*(1), 86-116. https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.1.86
Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(4), 735-754. https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735
Ebbers, J. J. ve Wijnberg, N. M. (2017). Betwixt and between: Role conflict, role ambiguity and role definition in project-based dual-leadership structures. *Hum Relat*, *70*(11), 1342-1365. https://doi.org/10.1177/0018726717692852
Eccles, J. ve Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, *53*, 109-132. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153
Edú-Valsania, S., Laguía, A. ve Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *Int J Environ Res Public Health*, *19*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph19031780
Edwards, J. ve Cable, D. (2009). The value of value congruence. *The Journal of applied psychology*, *94*, 654-677. https://doi.org/10.1037/a0014891
Edwards, J. R. (2008). Person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, *2*, 167-230. https://doi.org/10.1080/19416520802211503
Egger, M., Smith, G. D., Schneider, M. ve Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *BMJ: British Medical Journal*, *315*(7109), 629-634.
Egghe, L. (2006). Theory and practice of the g-index. *Scientometrics*, *69*. https://doi.org/10.1007/s11192-006-0144-7
Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 42-51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42
Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500
Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G. ve Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–member exchange and

affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, *95*(6), 1085-1103. https://doi.org/10.1037/a0020858

Eisenberger, R., Rhoades, L. ve Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1026-1040. https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 565-573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

Eivazzadeh, N. ve Nadiri, H. (2022). An empirical study to investigate the coercive management behavior: Evidence from academia. *E&M Economics and Management*, *25*(1). https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-1-003

Elibol, E. (2021). *Hemşirelerin zorunlu vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi* [Doktora tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü].

Elibol, E., Tarhan, M. ve Harmanci, A. (2020). *The relationship between compulsory citizenship behaviors and presenteeism in nurses*.

Ellemers, N. (2022). *Social identity theory*. Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/social-identity-theory

Elliot, A. J. ve Devine, P. G. (1994). On the motivational nature of cognitive dissonance: Dissonance as psychological discomfort. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*, 382-394. https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.3.382

Els, C., Mostert, K. ve de Beer, L. (2015). Job characteristics, burnout and the relationship with recovery experiences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *41*(1). https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1196

Elshaer, I., Algezawy, M., Ghaleb, M., Mohamed, S. ve Azazz, A. (2023). The impact of social loafing on turnover intention for tourism employees post COVID-19: The mediating role of mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*, 5702. https://doi.org/10.3390/ijerph20095702

Epel, E. S., Crosswell, A. D., Mayer, S. E., Prather, A. A., Slavich, G. M., Puterman, E. ve Mendes, W. B. (2018). More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. *Frontiers in Neuroendocrinology*, *49*, 146-169. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2018.03.001

Erdogan, B. ve Bauer, T. (2015). Leader–member exchange theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22010-2

Erzin, N. D. (2019). *Benlik saygısı ile turizm yönelimi arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* Gazi Üniversitesi].

Eyo, N. ve Hasan, N. (2021). The influence of self-efficacy in ethical consideration and decision-making processes. *Romanian Journal of Communication and Public Relations*, *23*, 25. https://doi.org/10.21018/rjcpr.2021.3.332

Faizer, M. L. (2013). *Voice climate in organizations: creating a context for speaking up at work* (R. J. B. a. C. L. Cooper, Ed.). Voice and whistleblowing in organizations.

Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B. ve Berkman, L. F. (2019). Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two

industries. *J Vocat Behav*, *110*(Pt A), 102-116. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017

Fapohunda, T. (2017). *Organization culture and impression management behaviours in the workplace*.

Fernandes, P., Pereira, R., Wiedenhöft, G. ve Costa, P. (2021). The individuals' discretionary behaviors at work. An overview and analysis of its growing interest. *Heliyon*, *7*(10), e08175. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08175

Ferrer, R. A. ve Ellis, E. M. (2019). Moving beyond categorization to understand affective influences on real world health decisions. *Soc Personal Psychol Compass*, *13*(11). https://doi.org/10.1111/spc3.12502

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, *7*(2), 117-140. https://doi.org/10.1177/001872675400700202

Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance* (Vol. 2). Stanford university press.

Filipova, A. A. (2016). Expectancy Theory in Organizations. In A. Farazmand (Ed.), *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance* (pp. 1-9). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3002-1

Filipova, A. A. (2018). Expectancy theory in organizations. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 2100-2108). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20928-9_3002

Finkelstein, M. (2011). Intrinsic and extrinsic motivation and organizational citizenship behavior: A functional approach to organizational citizenship behavior. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, *2*. https://doi.org/10.1002/jpoc.20054

Fishbach, A. ve Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *9*. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122

Fisher, C. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and Emotion*, *26*, 3-30. https://doi.org/10.1023/A:1015190007468

Fletcher, G., Simpson, J. A., Campbell, L. ve Overall, N. C. (2013). *The science of intimate relationships*. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2193876

Forner, V., Jones, M., Berry, Y. ve Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: how leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, *18*, 76-94. https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2020-0891

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*, 199-220. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02032.x

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(3), 291-309. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803

Fukada, M. (2018). Nursing competency: Definition, structure and development. *Yonago Acta Med*, *61*(1), 1-7. https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001

Fusch, P. ve Ness, L. (2015). Are we there et? Data saturation in qualitative research. *Qualitative Report*, *20*, 1408-1416. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2281

Gagné, M. ve Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331-362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E. ve Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, *1*(7), 378-392. https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w

Galinsky, A., Ku, G. ve Wang, C. (2005). Perspective-taking and self-other overlap: Fostering social bonds and facilitating social coordination. *Group Processes & Intergroup Relations - GROUP PROCESS INTERGROUP RELA*, *8*, 109-124. https://doi.org/10.1177/1368430205051060

Gander, F., Hofmann, J. ve Ruch, W. (2020). Character strengths: Person–environment fit and relationships with job and life satisfaction [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582

Gatt, G. ve Jiang, L. (2021). Can different types of non-territorial working satisfy employees' needs for autonomy and belongingness? Insights from self-determination theory. *Environment and Behavior*, *53*(9), 953-986. https://doi.org/10.1177/0013916520942603

Gencer Çelik, G. ve Öngel, V. (2022). Lider-üye etkileşiminin olumlu ve olumsuz sonuçlarının tespit edilmesi: Üniversite çalışanları açısından bir inceleme. *Electronic Journal of Social Sciences*, *21*(81), 328-346.

Genel, B. ve İyigün, N. Ö. (2020). The role of organizational citizenship behavior on the relationship between organizational culture and organizational deviance. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *39*(3), 1149-1166. https://doi.org/10.46928/iticusbe.774719

Gharib, M., Jamil, S. A., Ahmad, M. ve Ghouse, S. (2016). The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. *International Journal of Economic Research*, *13*, 21-33.

Gigerenzer, G. ve Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, *62*, 451-482. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120709-145346

Gilabert, P. (2023). Self-esteem and competition. *Philosophy & Social Criticism*, *49*(6), 711-742. https://doi.org/10.1177/01914537221150464

Giles, H. ve Harwood. (2017). *The oxford encyclopedia of intergroup communication*. Oxford University Press.

Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *The Academy of Management Review*, *18*(4), 694-734. https://doi.org/10.2307/258595

Gioia, D. A., Corley, K. G. ve Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research:Notes on the gioia methodology. *Organizational Research Methods*, *16*(1), 15-31. https://doi.org/10.1177/1094428112452151

Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı].

Gizlier, Ö. ve Yıldız, B. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *21*(2), 187-206. https://doi.org/10.11616/basbed.vi.901909

Gjerde, S. ve Ladegård, G. (2019). Leader role crafting and the functions of leader role identities. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *26*(1), 44-59. https://doi.org/10.1177/1548051818774553

Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Transaction.

Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, *5*(10), 3-8. https://doi.org/10.2307/1174772

Goh, S. ve Wasko, M. (2012). The effects of leader-member exchange on member performance in virtual world teams. *Journal of the Association of Information Systems*, *13*, 861-885. https://doi.org/10.17705/1jais.00308

Golparvar, M. ve Taleb, M. (2016). Mediating role of job satisfaction on the relationship between compulsory citizenship behaviors and organizational citizenship behaviors. *Contemporary Psychology*, *11*(1), 33-46.

Goodman, P. S. ve Friedman, A. (1971). An Examination of Adams' Theory of Inequity. *Administrative Science Quarterly*, *16*(3), 271-288. https://doi.org/10.2307/2391900

Gordon, J. (2022). *What is organizational commitment?* The Business Professor. https://thebusinessprofessor.com/en_US/management-leadership-organizational-behavior/organizational-commitment-explained

Gotian, R. (2021). *When good work is rewarded with more work.* Forbes. https://www.forbes.com/sites/ruthgotian/2021/09/21/when-good-work-is-rewarded-with-more-work/?sh=21bbfcbd2eae

Grant, R. M. (2016). *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition*. John Wiley & Sons.

Granziera, H., Collie, R. ve Martin, A. (2020). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. In C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience: International Approaches, Applications and Impact* (pp. 229-244). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14

Grawitch, M., Gottschalk, M. ve Munz, D. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *58*, 129-147. https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129

Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 340-342. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.340

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, *16*(2), 399-432. https://doi.org/10.1177/014920639001600208

Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (10th ed. ed.). Pearson Education.

Greenberg, J. (2017). Equity theory. In (Second Edition ed.). SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781483386874

Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Source of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*, 76-88. https://doi.org/10.2307/258214

Greenhaus, J. ve Singh, R. (2004). Work and family, relationship between. In (pp. 687-697). https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00682-6

Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, *11*, 6395. https://doi.org/10.3390/su11226395

Greitemeyer, T. ve Sagioglou, C. (2019). The experience of deprivation: Does relative more than absolute status predict hostility? *Br J Soc Psychol*, *58*(3), 515-533. https://doi.org/10.1111/bjso.12288

Griffin, M. ve Sutton, G. (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*. https://doi.org/10.1348/0963179042596487

Gross, C., Debus, M., Liu, Y., Wang, M. ve Kleinmann, M. (2020). I am nice and capable! How and when newcomers' self-presentation to their supervisors affects socialization outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *106*. https://doi.org/10.1037/apl0000817

Grote, N. K., Clark, M. S. ve Moore, A. (2004). Perceptions of injustice in family work: the role of psychological distress. *J Fam Psychol*, *18*(3), 480-492. https://doi.org/10.1037/0893-3200.18.3.480

Gruber-Page, M. (2003). Cognitive dissonance theory and motivation for change. *Gastroenterology nursing : the official journal of the Society of Gastroenterology Nurses and Associates*, *26*, 242-245. https://doi.org/10.1097/00001610-200311000-00005

Gründler, R. ve Cosmar, M. (2017). *Job demands*. European Agency for Safety and Health at Work. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/job-demands#references

Grzywacz, J. ve Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family Interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 111-126. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111

Gu, T., Cheng, Z., Zhang, Z., Li, C., Ni, Y. ve Wang, X. (2022). Formation mechanism of contributors' self-identity based on social identity in online knowledge communities [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046525

Guinote, A. (2017). How power affects people: Activation, wanting, and goal seeking. *Annual Review of Psychology*, *68*. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010416-044153

Guyer, J. J. ve Vaughan-Johnston, T. I. (2020). Social comparisons (Upward and downward). In V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 5011-5015). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1912

Güler, M. (2021). Sosyal kür: Sosyal kimliğin iyi olma hali üzerine etkileri. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9*, 44-57. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aksos/issue/62545/884414

Gürsoy, A. ve Köksal, K. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşmasında zorunlu vatandaşlık davranışının etkisi: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Third Sector Social Economic Review*, *53*(3), 1034-1043. https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.18.11.1020

Gürsoy, A. ve Köksal, K. (2019). Okul yöneticilerinin iletişim stili, öğretmenlerin zorunlu vatandaşlık algısını etkiler mi? *Milli Egitim*, *29*(277), 389-404.
Hakanen, J., Demerouti, E. ve Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, *99*. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274
Hancock, J. T. ve Dunham, P. J. (2001). Impression formation in computer-mediated communication revisited:An analysis of the breadth and intensity of impressions. *Communication Research*, *28*(3), 325-347. https://doi.org/10.1177/009365001028003004
Hanneman, R. A. ve Riddle, M. (2005). *Introduction to social network methods*. CA: University of California.
Hao, L., Zhu, H., He, Y., Duan, J., Zhao, T. ve Meng, H. (2022). When is silence golden? A meta-analysis on antecedents and outcomes of employee silence. *Journal of Business and Psychology*, *37*, 1-25. https://doi.org/10.1007/s10869-021-09788-7
Hart, H. M. (1958). The aims of the criminal law. *Law and Contemporary Problems*, *23*(3), 401-441. https://doi.org/10.2307/1190221
Harvey, J., Bolino, M. ve Kelemen, T. (2018). Organizational citizenship behavior in the 21 st century: How might going the extra mile look different at the start of the new millennium? In (Vol. 36, pp. 51-110). https://doi.org/10.1108/S0742-730120180000036002
Hassan, S. (1990). *Combating cult mind control: The #1 best-selling guide to protection, rescue, and recovery from destructive cults*. Park Street Press.
Hatfield, E., Cacioppo, J. T. ve Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Science*, *2*(3), 96-100. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770953
Hayes, A. (2023). *Code of ethics: Understanding its types, uses through examples*. https://www.investopedia.com/terms/c/code-of-ethics.asp
Hayes, A., Glynn, C. ve Shanahan, J. (2005). Willingness to self-censor: A construct and measurement tool for public opinion research. *International Journal of Public Opinion Research*, *17*. https://doi.org/10.1093/ijpor/edh073
Haythornthwaite, C. (1996). Social network analysis: An approach and technique for the study of information exchange. *Library & Information Science Research*, *18*(4), 323-342. https://doi.org/10.1016/S0740-8188(96)90003-1
He, P. X., Peng, Z. L., Zhao, H. D. ve Estay, C. (2019). How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: A moderated mediation model sased on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi views. *Journal of Business Ethics*, *155*(1), 259-274. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3550-2
He, P. X., Wang, X. L., Li, Z., Wu, M. Y. ve Estay, C. (2018). Compulsory citizenship behavior and employee silence: The roles of emotional exhaustion and organizational identification. *Social Behavior and Personality*, *46*(12), 2025-2048. https://doi.org/10.2224/sbp.7452
He, P. X., Zhou, Q. Y., Zhao, H. D., Jiang, C. L. ve Wu, Y. J. (2020). Compulsory citizenship behavior and employee creativity: Creative self-efficacy as a mediator and negative affect as a moderator. *Frontiers in Psychology*, *11*, Article 1640. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01640
He, Q., Fu, J., Wu, W. ve Pervaiz, S. (2022). Does compulsory citizenship behavior necessarily reduce employee's work well-being? The role of relative

deprivation and resource compensation based on compulsory citizenship behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, *15*, 1105-1119. https://doi.org/10.2147/PRBM.S321689

Heinrich, C. J. (2014). Parents' employment and children's wellbeing. *The Future of Children*, *24*(1), 121-146. http://www.jstor.org/stable/23723386

Hepler, T. J. (2016). Can self-efficacy pave the way for successful decision-making in sport? [Report]. *Journal of Sport Behavior*, *39*, 147+. https://link.gale.com/apps/doc/A452881572/AONE?u=googlescholar&sid=googleScholar&xid=3e7c3e5d

Herlambang, M. B., Cnossen, F. ve Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *PLoS One*, *16*(1), e0243754. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754

Herrity, J. (2023). *How to define team roles and responsibilities in 4 steps*. indeed. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/team-roles-and-responsibilities

Hewlin, P. F. (2009). Wearing the cloak: Antecedents and consequences of creating facades of conformity. *Journal of Applied Psychology*, *94*(3), 727-741. https://doi.org/10.1037/a0015228

Hewlin, P. F., Dumas, T. L. ve Burnett, M. F. (2017). To thine own self be true? Facades of conformity, values incongruence, and the moderating impact of leader integrity. *Academy of Management Journal*, *60*(1), 178-199. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0404

Higgins, J. P. ve Green, S. (2011). Cochrane handbook for systematic reviews of interventions. *Chichester: John Wiley and Sons*.

Hinojosa, A. S., Gardner, W. L., Walker, H. J., Cogliser, C. ve Gullifor, D. (2017). A review of cognitive dissonance theory in management research:Opportunities for further development. *Journal of Management*, *43*(1), 170-199. https://doi.org/10.1177/0149206316668236

Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *102*(46), 16569-16572. https://doi.org/doi:10.1073/pnas.0507655102

Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn? *Educational Psychology Review*, *16*(3), 235-266. http://www.jstor.org/stable/23363859

Hobfoll, S. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*, 116-122. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, *50*, 337-370. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 103-128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Hofmann, V. ve Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, *65*, 47-58. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003

Hogg, M., L, K. ve Rast, D. (2012). Intergroup leadership in organizations: Leading across group and organizational boundaries. *Academy of Management Review - ACAD MANAGE REV*, *37*, 232-255. https://doi.org/10.5465/amr.2010.0221

Hogg, M. A. ve Rast, D. E. (2022). Intergroup leadership: The challenge of successfully leading fractured groups and societies. *Current Directions in Psychological Science*, *31*(6), 564-571. https://doi.org/10.1177/09637214221121598

Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, *25*(1), 121-140. https://doi.org/10.2307/259266

Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J. ve Hobfoll, S. (2017). Conservation of resources theory. In (pp. 443-457). https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, *63*(6), 597-606. http://www.jstor.org/stable/2772990

Homburg, A. ve Stolberg, A. (2006). Explaining pro-environmental behavior with a cognitive theory of stress. *Journal of Environmental Psychology*, *26*, 1-14. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.03.003

Houston, E. (2019). *What is goal setting and how to do it well*. Positive Psychology. https://positivepsychology.com/goal-setting/

Howard, M. (2018). Task performance influences general self-efficacy, even without increases in the skills required to achieve success. *The Journal of Social Psychology*, *159*, 1-6. https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1546161

Huang, W., Yuan, C. ve Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Front Psychol*, *10*, 1134. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134

Hui, C., Lee, C. ve Wang, H. (2015). Organizational inducements and employee citizenship behavior: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of collectivism. *Human Resource Management*, *54*(3), 439-456. https://doi.org/10.1002/hrm.21620

Hung, T. K., Wang, C. H., Tian, M., Lin, M. ve Liu, W. H. (2022). How to prevent stress in the workplace by emotional regulation? The relationship between compulsory citizen behavior, job engagement, and job performance. *SAGE Open*, *12*(2). https://doi.org/10.1177/21582440221105483

Hunt, T. J. (2014). Leader-member exchange relationships in health information management. *Perspect Health Inf Manag*, *11*(Spring), 1d.

Hunter, J. ve Schmidt, F. (2004). *Methods of meta-analysis corrected error and bias in research findings* (Vol. 20). https://doi.org/10.2307/2289738

Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (1990). Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings. *SAGE Publications Inc.*

Hunter, L. W. ve Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *The Academy of Management Journal*, *50*(4), 953-968. http://www.jstor.org/stable/20159899

Huseman, R. C., Hatfield, J. D. ve Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *The Academy of Management Review*, *12*(2), 222-234. https://doi.org/10.2307/258531

Hyde, S. A., Casper, W. J. ve Wayne, J. H. (2022). Putting role resources to work: The cross-domain thriving model. *Human Resource Management Review*, *32*(3), 100819. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100819

Hyman, H. H. (1960). Reflections on reference groups. *The Public Opinion Quarterly*, *24*(3), 383-396. http://www.jstor.org/stable/2746723

Indeed, E. T. (2023). *Teamwork and collaboration: How to improve both at work*. Indeed Editorial Team. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teamwork-and-collaboration

Inness, M., Barling, J. ve Turner, N. (2005). Understanding supervisor-targeted aggression: A within-person, between-jobs design. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 731-739. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.731

Institute of Medicine. (2001). *Health and behavior: The interplay of biological, behavioral, and societal influences*. Organisations, Communities, and Society: Models and Interventions. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK43742/

Jackson, R., II ve Hogg, M. (2010). Encyclopedia of identity. In. SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781412979306

Jackson, S. ve Schuler, R. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *36*, 16-78. https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2

James, A. (2015). Is there a sense of justice? Comments to noam chomsky on innate human morality. *UAM Gazette*, *March*, 1-50.

Jamieson, J. P., Hangen, E. J., Lee, H. Y. ve Yeager, D. S. (2018). Capitalizing on appraisal processes to improve affective responses to social stress. *Emot Rev*, *10*(1), 30-39.

Jarecki, J., Jenny, M. ve Tan, J. (2020). A framework for building cognitive process models. *Psychonomic Bulletin & Review*, *27*. https://doi.org/10.3758/s13423-020-01747-2

Jhangiani, R. (2022). Ingroup favoritism and prejudice. In *Principles of Social Psychology* (1st International H5P ed.).

Jin, J. (2016). The role of assessment centers in job satisfaction and organizational commitment: a case of the Korean government. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*, 1-21. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1203348

Jin, T., Zhou, Y. ve Zhang, L. (2023). Job stressors and burnout among clinical nurses: a moderated mediation model of need for recovery and career calling. *BMC Nursing*, *22*(1), 388. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01524-1

Jin, X. ve Hahm, S. (2019). The influence of high-power distance on turnover intention and emotional exhaustion among information technology workers in Korea: The mediating effects of compulsory citizenship behavior. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *7*(4), 262-278.

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *The Academy of Management Review*, *31*(2), 386-408. http://www.jstor.org/stable/20159208

Jolly, P., Kong, D. T. ve Kim, K. Y. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, *42*. https://doi.org/10.1002/job.2485

Joo, H. ve Gottfredson, R. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, *56*, 241–249. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007

Jordan, C. H., Zeigler-Hill, V. ve Cameron, J. J. (2020). Self-Esteem. In V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 4738-4748). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1169

Joseph, O. O. ve Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, *9*(1), 2158244019835934. https://doi.org/10.1177/2158244019835934

Jönsson, G. (2012). *After the change: How work role changes affect job satisfaction, turnover intention and general health* Stockholms Universitet]. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:560812/FULLTEXT01.pdf

Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80-92. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. ve Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, *56*, 303-331. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x

Juneja, P. (2015). *Expectancy theory of motivation*. Management Study Guide. https://www.managementstudyguide.com/expectancy-theory-motivation.htm

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, *33*(4), 692-724. https://doi.org/10.2307/256287

Kanten, P., Durmaz, M., Kaya, E., Akkoyun, Y. ve Kanten, S. (2019). The role of job demands and job resources model on job related strain and safety behaviors: A research on blue-collar workers. *Pressacademia*, *9*, 29-35. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1060

Kao, J.-C., Cho, C.-C. ve Kao, R.-H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior–A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130

Kashefi, M. (2007). Work flexibility and its individual consequences. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, *32*(3), 341-369. https://doi.org/10.2307/20460647

Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, *1*, 85-117. https://doi.org/10.1300/J135v01n01_05

Kedia, G., Mussweiler, T. ve Linden, D. E. (2014). Brain mechanisms of social comparison and their influence on the reward system. *Neuroreport*, *25*(16), 1255-1265. https://doi.org/10.1097/wnr.0000000000000255

Kenealy, G. J. J. (2012). Grounded theory: A theory building approach. In G. S. C. Cassel (Ed.), *Qualitative organization research: Core methods and current challenges*. SAGE Pulications. https://doi.org/10.4135/9781526435620

Kerse, G., Koçak, D. ve Yücel, I. (2019). Örgütsel vatandışlığın zorunlu olması iş tatminini etkiler mi? İş bağlamında bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Dergisi, *21*(2), 547-560. https://doi.org/10.32709/akusosbil.505213
Keskin, S. (2016). *İş doyumu ve hakçalık duyarlılığı açısından psikolojik sözleşme ihllalleri ve örgütsel adaletsizliğe verilen tepkiler* Ankara Üniversitesi].
Khan, S. (2014). Qualitative research method: Grounded theory. *International Journal of Business and Management*, *9*. https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p224
Khaola, P. ve Coldwell, D. (2018). Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours. *European Journal of Innovation Management*, *22*. https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2017-0103
Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. ve Bennett, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, *23*(6), 775-793. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(97)90029-5
Kim, B. ve Kim, B.-G. (2020). Job satisfaction and organizational commitment and effect of HRD in logistics industry. *Journal of Distribution Science 18*(4), 27-37. https://doi.org/10.15722/jds.18.4.202004.27
Kim, J. ve Jung, H. S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *Int J Environ Res Public Health*, *19*(8). https://doi.org/10.3390/ijerph19084428
Kimter, N. (2008). *Benlik saygısı ve dindarlık ilişkisi* Uludağ Üniversitesi].
Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. ve Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, *47*, 149-162. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x
Kobanoğlu, M. S. ve Erdoğan, S. U. (2022). The mediating role of organizational cynicism in the effect of psychological contract breach on counterproductive work behaviors. *Journal of Economics Business and International Relations, Istanbul Kultur University*, *1*(2), 179-194. https://doi.org/10.58654/jebi.1205706
Koçak, D. (2018). Kişi-örgüt uyumu, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider-üye etkileşimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *22*(3), 1487-1508.
Kolb, S. (2012). Grounded theory and the constant comparative method: Valid research strategies for educators. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, *3*, 83-86.
Koss, M. P., Wilgus, J. K. ve Williamsen, K. M. (2014). Campus sexual misconduct restorative justice approaches to enhance compliance with title IX guidance. *Trauma, Violence & Abuse*, *15*(3), 242-257. https://www.jstor.org/stable/26876513
Kouchaki, M. ve Smith, I. H. (2020). *Building an ethical career*. Harvard Business Review.
Koutsimani, P., Montgomery, A. ve Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis [Systematic Review]. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284
Koys, D. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, *54*, 101-114. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x

Köksal, K. (2020). Otel çalışanlarında zorunlu vatandaşlık davranışı iş ile aile çatışması ilişkisi: Çoklu grup analiziyle cinsiyete göre bir karşılaştırma. *Turk Turizm Arastırmaları Dergisi*, *4*(3), 2669-2684. https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.503

Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2020). Compulsory citizenship behavior and organizational commitment:The role of leader-member exchange. In (pp. 162-178). https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3

Kramer, M. (2014). Managing uncertainty in organizational communication. *Managing Uncertainty in Organizational Communication*, 1-240. https://doi.org/10.4324/9781410609854

Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person–environment fit In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 3-50). Maintaining, expanding, and contracting the organization. https://doi.org/10.1037/12171-001

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*, 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Kulyk, O., Renaud, K. ve Costica, S. (2023). People want reassurance when making privacy-related decisions — Not technicalities. *Journal of Systems and Software*, *200*, 111620. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jss.2023.111620

Kurt, S. (2022). *McClelland's three needs theory: Power, achievement, and affiliation*. Educational Library. https://educationlibrary.org/mcclellands-three-needs-theory-power-achievement-and-affiliation/

Küçükkömürler, S. (2019). *Psychology of uncertainty: The roots of uncertainty reduction* Middle East Technical University].

Lammers, J., Stoker, J., Rink, F. ve Galinsky, A. (2016). To have control over or to be free from others? The desire for power reflects a need for autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *42*, 498-512. https://doi.org/10.1177/0146167216634064

LaMorte, W. W. (2022). *The social cognitive theory*. https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/mph-modules/sb/behavioralchangetheories/behavioralchangetheories5.html

Lapierre, L. ve Hackett, R. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *80*, 539-554. https://doi.org/10.1348/096317906X154892

Latchem, C. ve Hanna, D. (2003). Leadership for 21st century learning: Global perspectives from educational innovators. *http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=016011/(100)*, *36*. https://doi.org/10.1016/S0024-6301(03)00079-7

Latham, G. ve Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485-516. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105

Latham, G. P. ve Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, *12*, 290-300. https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.290

Lau, D., Lam, L. ve Wen, S. S. (2014). Examining the effects of feeling trusted by supervisors in the workplace: A self-evaluative perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *35*, 112-127. https://doi.org/10.1002/job.1861

Lau, D. C. ve Lam, L. W. (2008). Effects of trusting and being trusted on team citizenship behaviours in chain stores. *Asian Journal of Social Psychology*, *11*(2), 141-149. https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00251.x

Laursen, B. ve Faur, S. (2022). What does it mean to be susceptible to influence? A brief primer on peer conformity and developmental changes that affect it. *Int J Behav Dev*, *46*(3), 222-237. https://doi.org/10.1177/01650254221084103

Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, *7*(1), 20-28. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x

Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Co.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Legault, L. (2016). The need for autonomy. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1120-1

Legault, L. (2017). Self-determination theory. In. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

Lemmetty, S. (2021). Employee opportunities for self-directed learning at technology organisations: features and frames of self-directed learning projects. *Studies in Continuing Education*, *43*(2), 139-155. https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1765758

Lenta, P. (2019). Transitional justice and retributive justice. *Ethical Theory and Moral Practice*, *22*(2), 385-398. http://www.jstor.org/stable/45217307

LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 52-65. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52

Lestari, A., Rijal, S., Prameswari, Y. ve Tjahyanto, T. (2023). The effect of position promotion, training, leadership style on employee career development in one of the start up companies. *West Science Business and Management*, *1*, 157-168. https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i03.86

Li, M., Fu, N., Chadwick, C. ve Harney, B. (2024). Untangling human resource management and employee wellbeing relationships: Differentiating job resource HR practices from challenge demand HR practices. *Human Resource Management Journal*, *34*(1), 214-235. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12527

Li, N. ve Yan, J. (2009). The effects of trust climate on individual performance. *Frontiers of Business Research in China*, *3*(1), 27-49. https://doi.org/10.1007/s11782-009-0002-6

Li, S., Yiwen, C. ve Yiping, L. (2021). *Compulsory citizenship behavior leads to counterproductive work behavior: A multiple mediation path* The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics, Beijing, China. https://doi.org/10.1145/3481127.3481191

Li, Y., Ahlstrom, D. ve Ashkanasy, N. (2010). A multilevel model of affect and organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Management*, *27*, 193-213. https://doi.org/10.1007/s10490-010-9193-9

Liang, H. L. (2022). Compulsory citizenship behavior and facades of conformity: A moderated mediation model of neuroticism and citizenship pressure. *Psychological Reports*. https://doi.org/10.1177/00332941211031794

Liang, H. L., Yeh, T. K. ve Wang, C. H. (2022). Compulsory citizenship behavior and its outcomes: Two mediation models. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.869744

Liden, R. ve Maslyn, J. (1998). Multidimensionafity of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management - J MANAGE*, *24*, 43-72. https://doi.org/10.1177/014920639802400105

Liden, R., Sparrowe, R. ve Wayne, S. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *15*.

Liden, R. C. ve Mitchell, T. R. (1988). Ingratiatory behaviors in organizational settings. *The Academy of Management Review*, *13*(4), 572-587. https://doi.org/10.2307/258376

Lifton, R. J. (1961). *Thought reform and the psychology of totalism: A study of "brainwashing" in China*. W. W. Norton & Company.

Lin, C.-Y. ve Chi, N.-W. (2022). Understanding why and when compulsory citizenship behaviors lead to subsequent destructive voice and citizenship behaviors: The retributive justice and impression management perspectives. *Human Performance*, *35*(5), 303-322. https://doi.org/10.1080/08959285.2022.2121964

Lind, E. A. ve vden Bos, K. (2002). *When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management* (B. M. Staw ve R. M. Kramer, Eds. Vol. 24). JAI Press, Greenwich.

Litwic-Kaminska, K. (2020). Types of cognitive appraisal and undertaken coping strategies during sport competitions. *Int J Environ Res Public Health*, *17*(18). https://doi.org/10.3390/ijerph17186522

Liu, F., Chow, I. H. ve Huang, M. (2019). Increasing compulsory citizenship behavior and workload: Does impression management matter? *Organizational Psychology, a section of the journal Frontiers in Psychology*, *10*(1726). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01726

Liu, Y., Fu, J., Pervaiz, S. ve He, Q. (2021). The impact of citizenship pressure on organizational citizenship performance: A three-way interactive model. *Front Psychol*, *12*, 670120. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670120

Liu, Y., Zhao, H. ve Sheard, A. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work–family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *45*(4), 695-704. https://doi.org/10.2224/sbp.6064

Loi, T. I., Kuhn, K. M., Sahaym, A., Butterfield, K. D. ve Tripp, T. M. (2020). From helping hands to harmful acts: When and how employee volunteering promotes workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *105*(9), 944-958. https://doi.org/10.1037/apl0000477

Lopez-Garrido, G. (2023). *Self-efficacy theory in psychology: Definition & examples*. https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html

Lu, L. (2008). Culture, self, and subjective well-being: Cultural psychological and social change perspectives. *Psychologia*, *51*, 290-303. https://doi.org/10.2117/psysoc.2008.290

Macdonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist - AUST PSYCHOL*, *38*, 102-117. https://doi.org/10.1080/00050060310001707107

Machmud, S. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE AND BUSINESS ADMINISTRATION*, *4*, 43-47. https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005

Madsen, D. Ø., Berg, T. ve Di Nardo, M. (2023). Bibliometric trends in industry 5.0 research: An updated overview. *Applied System Innovation*, *6*(4), 63. https://www.mdpi.com/2571-5577/6/4/63

Maher, C., Hadfield, M., Hutchings, M. ve de Eyto, A. (2018). Ensuring rigor in qualitative data analysis:A design research approach to coding combining NVivo with traditional material methods. *International Journal of Qualitative Methods*, *17*(1), 1609406918786362. https://doi.org/10.1177/1609406918786362

Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P. ve de Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research*, *19*(4), 357-372. https://doi.org/10.1093/her/cyg041

Manzoor, F., Wei, L. ve Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070

Mao, Y., Wong, C.-S., Tao, X. ve Jiang, C. (2018). The impact of affect on organizational justice perceptions: A test of the affect infusion model. *Journal of Management & Organization*, *24*(6), 893-916. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.36

Markus, H. ve Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, *38*(1), 299-337. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.38.020187.001503

Martela, F. ve Riekki, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *9*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157

Martin, R., Epitropaki, O., Thomas, G. ve Topaka, A. (2010). A critical review of Leader-Member Relationship (LMX) research: Future prospects and directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *25*.

Martin, R., Thomas, G., Legood, A. ve Dello Russo, S. (2018). Leader–member exchange (LMX) differentiation and work outcomes: Conceptual clarification and critical review. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(2), 151-168. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2202

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. ve Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *31*. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *The Academy of Management Journal*, *43*(4), 738-748. https://doi.org/10.2307/1556364

Masterson, S. S. ve Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: an aggregate framework representing the employee–organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(5), 473-490. https://doi.org/10.1002/job.203

McBain, R. (2004). Developing organizational citizenship behavior (OCB). *Henley Manager Update*, *16*(2).

McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.

McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, *40*(7), 812-825.

McClelland, D. C. ve Koestner, R. (1992). *The achievement motive* (C. Smith, Ed.). New York: Cambridge University Press.

McDaniel, B., O'Connor, K. ve Drouin, M. (2021). Work-related technoference at home and feelings of work spillover, overload, life satisfaction and job satisfaction. *International Journal of Workplace Health Management*, *ahead-of-print*. https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2020-0197

McGrath, A. (2017). Dealing with dissonance: A review of cognitive dissonance reduction. *Social and Personality Psychology Compass*, *11*, e12362. https://doi.org/10.1111/spc3.12362

Mcleod, S. (2023a). *Albert Bandura's social learning theory*. https://www.simplypsychology.org/bandura.html

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M. ve Rodríguez-Cornejo, M. V. (2021). I quit! Effects of work-family policies on the turnover intention. *Int J Environ Res Public Health*, *18*(4). https://doi.org/10.3390/ijerph18041893

Men, L. R., Qin, Y. S. ve Jin, J. (2022). Fostering employee trust via effective supervisory communication during the COVID-19 pandemic: Through the lens of motivating language theory. *International Journal of Business Communication*, *59*(2), 193–218. https://doi.org/10.1177/23294884211020491

Menakaya, C. (2022). *Organizational citizenship behavior (OCB) a multidimensional, multifaceted human capital concept: Understanding the role of citizenship behavior in public administration* (Publication Number 29399557) Southwest University].

Meng, X. X., Niu, C. C., Liang, F. ve Liu, Y. O. (2021). Research on the influence of paradoxical leadership on compulsory organizational citizenship behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, *14*, 1959-1970. https://doi.org/10.2147/Prbm.S318275

Mercado, B., Giordano, C. ve Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, *22*, 00-00. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142

Merton, R. K. (1968). *Social structure and anomie* (R. K. Merton, Ed.). Social Theory and Social Structure.

Merton, R. K. ve Rossi, A. S. (1968). *Contributions to the theory of reference group behaviour*. The Free Press.

Merton, V. ve Kinscherff, R. (1981). The hastings center report. *The Hastings Center*, *11*(5-8).

Mete, E. S. ve Sökmen, A. (2019). The mediating role of organizational commitment in the organizational justice's effect on job satisfaction and turnover intention: A research on academic staff. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, *5*(3), 193-205. https://doi.org/10.30855/gjeb.2019.5.3.005

Meyer, J. F. (2014). *Retributive justice*. Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/topic/retributive-justice

Meyer, J. P. ve Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 372-378. https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

Meyer, T. (2023). *Professional development shouldn't stop just because someone lands a good job at your company. Here's how to encourage it in the workplace*. https://www.businessnewsdaily.com/10092-encourage-professional-development.html

Mignonac, K. ve Herrbach, O. (2004). Linking Work Events, Affective States, and Attitudes: An Empirical Study of Managers' Emotions. *Journal of Business and Psychology*, *19*(2), 221-240. https://doi.org/10.1007/s10869-004-0549-3

Mikolajewicz, N. ve Komarova, S. V. (2019). Meta-Analytic Methodology for basic research: A practical guide [Methods]. *Frontiers in Physiology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203

MindTools. (2023). *Expectancy theory*. MindTools. https://www.mindtools.com/a1h9cxv/expectancy-theory

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management*. New York: Free Press.

Mitchell, M. ve Ambrose, M. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *The Journal of applied psychology*, *92*, 1159-1168. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159

Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S. ve Quisenberry, D. M. (2012). Social exchange theory, exchange resources, and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. *Handbook of social resource theory: Theoretical extensions, empirical insights, and social applications*, 99-118.

Mogorosi, L. (2014). Substance abuse at the work place: The problem and possible solutions. *Social Work/Maatskaplike Werk*, *45*(4). https://doi.org/10.15270/45-4-197

Mohajan, H. ve Mohajan, D. (2022). Memo writing procedures in grounded theory research methodology. *1*, 10-18. https://doi.org/10.56397/SSSH.2022.11.02

Mokoena, B. A. ve Dhurup, M. (2019). Self-efficacy, organisational commitment, job satisfaction and satisfaction with life relationships: A study among amateur sport coaches in South Africa. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, *11*(1).

Mollenkamp, D. T. (2022). *Social justice meaning and main principles explained*. Investopedia. https://www.investopedia.com/terms/s/social-justice.asp

Mondal, H., Deepak, K. K., Gupta, M. ve Kumar, R. (2023). The h-index: Understanding its predictors, significance, and criticism. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, *12*(11). https://journals.lww.com/jfmpc/fulltext/2023/12110/the_h_index__understanding_its_predictors,.1.aspx

Montani, F., Courcy, F. ve Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research*, *77*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.024

Morgan, D. L. ve Nica, A. (2020). Iterative thematic inquiry: A new method for analyzing qualitative data. *International Journal of Qualitative Methods*, *19*, 1609406920955118. https://doi.org/10.1177/1609406920955118

Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*, 807-823. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x

Morris, M. W., Hong, Y.-y., Chiu, C.-y. ve Liu, Z. (2015). Normology: Integrating insights about social norms to understand cultural dynamics. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *129*, 1-13. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.03.001

Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *The Academy of Management Journal*, *37*(6), 1543-1567. https://doi.org/10.2307/256798

Muthuraman, S. ve Al-Haziazi, M. (2017). Examining the factors of organizational citizenship behavior with reference to corporate sectors in Sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, *7*(1), 413-422.

Naus, F., van Iterson, A. ve Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *16*(2), 195-219. https://doi.org/10.1080/13594320601143271

Neuhaus, M. (2021). *Cognitive dissonance: Theory, examples & how to reduce it*. https://positivepsychology.com/cognitive-dissonance-theory/

Nickerson, C. (2023). *Social exchange theory of relationships: Examples & more*. Simply Psychology. https://www.simplypsychology.org/what-is-social-exchange-theory.html

Nielsen, T. M., Bachrach, D. G., Sundstrom, E. ve Halfhill, T. R. (2012). Utility of OCB:Organizational citizenship behavior and group performance in a resource allocation framework. *Journal of Management*, *38*(2), 668-694. https://doi.org/10.1177/0149206309356326

Nneji, N. ve Asikhia, P. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *3*, 361-372. https://doi.org/10.35629/5252-0301361372

Noormala, A. I. ve Syed, S. A. (2009). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: The mediating impact of self-esteem. *International Journal of Business and Management*, *4*. https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n3p52

Norris, M. ve Oppenheim, C. (2010). The -index: a broad review of a new bibliometric indicator. *Journal of Documentation*, *66*(5), 681-705. https://doi.org/10.1108/00220411011066790

Oakes, M. (1986). *Statistical inference: A commentary for the social and behavioral sciences*. New York, NY: Wiley.

Ofshe, R. (1992). Coercive persuasion and attitude change. In *Encyclopedia of sociology* (Vol. 1, pp. 212-224).

Ogunfowora, B. T., Nguyen, V. Q., Steel, P. ve Hwang, C. C. (2022). A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work. *Journal of Applied Psychology*, *107*(5), 746-775. https://doi.org/10.1037/apl0000912

Oğlu, A. M. (2014). *Kendini gerçekleştirme ve kişilik* İstanbul Arel Üniversitesi].

Oh, C. S., Bailenson, J. N. ve Welch, G. F. (2018). A systematic review of social presence: Definition, antecedents, and implications [Systematic Review]. *Frontiers in Robotics and AI*, *5*. https://doi.org/10.3389/frobt.2018.00114

Olafsen, A., Deci, E. ve Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, *42*. https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2

Olaniran, B., Rodriguez, N. ve Williams, I. (2011). Social information processing theory (SIPT): A cultural perspective for international online communication environments. *Computer-Mediated Communication across Cultures: International Interactions in Online Environments*, 45-65. https://doi.org/10.4018/978-1-60960-833-0.ch004

Oldmeadow, J. A. ve Fiske, S. T. (2010). Social status and the pursuit of positive social identity:Systematic domains of intergroup differentiation anddiscrimination for high- and low- status groups. *Group Processes & Intergroup Relations Journal*, *13*(4). https://doi.org/10.1177/1368430209355650

Olson, J., Roesesc, N., Meen, J. ve Robertson, D. (2006). The preconditions and consequences of relative deprivation: Two field studies1. *Journal of Applied Social Psychology*, *25*, 944-964. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb02384.x

Olson, J. M. ve Roese, N. J. (2002). Relative deprivation and counterfactual thinking. In *Relative deprivation: Specification, development, and integration.* (pp. 265-287). Cambridge University Press.

Organ, D. (2015). Organizational citizenship behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X

Organ, D., Podsakoff, P. ve MacKenzie, S. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. https://doi.org/10.4135/9781452231082

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, *10*, 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, *48*, 775-802. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x

Osafo, E., Paros, A. ve Yawson, R. M. (2021). Valence–instrumentality–expectancy model of motivation as an alternative model for examining ethical leadership behaviors. *SAGE Open*, *11*(2), 21582440211021896. https://doi.org/10.1177/21582440211021896

Ostroff, C. ve Aumann, K. A. (2004). Person–environment fit. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 19-28). Elsevier. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00746-7

Oussama, S. ve Johari, H. (2016). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between perceived organizational support and turnover intention: A proposed framework. *International Review of Management and Marketing*, *6*(S7), 345-354.

Ölçer, F. ve Çoban, C. (2021). A research on compulsory organizational citizenship behavior, psychological capital and organizational cynicism in terms of

demographic factors *Journal of Business Economics and Finance*, *10*(3), 115-126. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2021.1445
Özdil Aydın, E. (2009). *Dönüştürücü liderlik ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* Ankara Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
Özer, İ. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin benlik saygısı düzeylari ile çokkültürlü eğitime ilişkin görüşleri arasındaki ilişki* Pamukkale Üniversitesi].
Özutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, *40*(2), 79-98.
Park, I.-J. ve Hai, S. (2023). Person-organization fit, person-job fit and organizational commitment among hotel employees: the roles of positive affect and calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *ahead-of-print*(ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2022-0827
Peacock, E. J., Wong, P. T. ve Reker, G. T. (1993). Relations between appraisals and coping schemas: Support for the congruence model. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *25*(1), 64.
Pelenk, S. E. (2023). The effect of compulsory citizenship behavior on work performance in private sector service class employees: The moderator role of psychological comfort. *Erciyes Akademi*, *37*(1), 384-404. https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1253150
Peng, J., Miao, D. ve Xiao, W. (2013). Why are gainers more risk seeking. *Judgment & Decision Making*, *8*. https://doi.org/10.1017/S1930297500005076
Peng, J.-C., Lee, Y.-L. ve Tseng, M.-M. (2014). Person-organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand-ability fit. *The journal of nursing research : JNR*, *22*, 1-11. https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000019
Peng, Z. L. ve Zhao, H. D. (2011). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, *3*(1), 75-92. https://doi.org/10.1108/20408741211201935
Perko, K. (2017). Leadership and employee well-being: A psychological perspective based on resource theories.
Pervaiz, S., Li, G. ve He, Q. (2021). The mechanism of goal-setting participation's impact on employees' proactive behavior, moderated mediation role of power distance. *PLoS One*, *16*(12), e0260625. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260625
Peyrat-Guillard, D. ve Glińska-Neweś, A. (2014). I respect you and I help you: links between positive relationships at work and organizational citizenship behaviour. *Journal of Positive Management*, *5*, 82. https://doi.org/10.12775/JPM.2014.015
Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591-622. https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001
Podsakoff, P. M., Ahearne, M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 262-270. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and

empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513-563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307
Ponizovskiy, V., Grigoryan, L., Kühnen, U. ve Boehnke, K. (2019). Social construction of the value-behavior relation. *Front Psychol*, *10*, 934. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00934
Pont, B., Moorman, H. ve Nusche, D. (2008). *Improving school leadership* (Vol. 1). OECD Paris.
Porpora, D. V. (1989). Four concepts of social structure *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *19*(2), 195-211. https://doi.org/10.1111j.1468-5914.1989.tb00144.x
Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
Pradhan, S. ve Gupta, P. (2021). Abusive supervision and work-family conflict: an empirical investigation of Indian professionals. *International Journal of Conflict Management*, *32*, 493-513. https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2020-0130
Priem, J. S. ve Solomon, D. H. (2011). Relational uncertainty and cortisol responses to hurtful and supportive messages from a dating partner. *Pers Relatsh*, *18*(2), 198-223. https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2011.01353.x
Putra, B. S. (2019). The factors influencing organizational citizenship behavior. *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*, *395*.
Qin, G. ve Zhang, L. (2022). Perceived overall injustice and organizational deviance-Mediating effect of anger and moderating effect of moral disengagement. *Front Psychol*, *13*, 1023724. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023724
Qin, X., Hom, P., Xu, M. ve Ju, D. (2013). Applying the job demands-resources model to migrant workers: Exploring how and when geographical distance increases quit propensity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*. https://doi.org/10.1111/joop.12047
Rains, S. ve Tukachinsky, R. (2014). An examination of the relationships among uncertainty, appraisal, and information-Seeking behavior proposed in uncertainty management theory. *Health communication*, *30*, 1-11. https://doi.org/10.1080/10410236.2013.858285
Rains, S. ve Tukachinsky, R. (2015). Information seeking in uncertainty management theory: Exposure to information about medical uncertainty and information-processing orientation as predictors of uncertainty management success. *Journal of health communication*, *20*, 1-12. https://doi.org/10.1080/10810730.2015.1018641
Rantanen, J., Lyyra, P., Feldt, T., Villi, M. ve Parviainen, T. (2021). Intensified job demands and cognitive stress symptoms: The moderator role of individual characteristics [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607172
Rejeb, A., Rejeb, K. ve Treiblmaier, H. (2023). Mapping metaverse research: identifying future research areas based on bibliometric and topic modeling techniques. *Information*, *14*(7), 356. https://www.mdpi.com/2078-2489/14/7/356
Resnik, D. B. (2017). The role of intuition in risk/benefit decision-making in human subjects research. *Account Res*, *24*(1), 1-29. https://doi.org/10.1080/08989621.2016.1198978

Rigby, C. S. ve Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, *20*(2), 133-147. https://doi.org/10.1177/1523422318756954

Riyanto, S., Endri, E. ve Herlissha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*, 162-174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Ed.).

Robert, V. ve Vandenberghe, C. (2021). Laissez-faire leadership and affective commitment: The roles of leader-member exchange and subordinate relational self-concept. *Journal of Business and Psychology*, *36*(4), 533-551. https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-9

Robinson, P. ve Darley, J. (2007). Intuitions of justice: Implications for criminal law and justice policy. *Scholarship at Penn Law*, *81*.

Robinson, P. H., Kurzban, R. O. ve Jones, O. D. (2007). The origins of shared intuitions of justice" *Faculty Scholarship at Penn Carey Law*. https://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/129

Roesch, S., Weiner, B. ve Vaughn, A. (2002). Cognitive approaches to stress and coping. *Current Opinion in Psychiatry*, *15*, 627-632. https://doi.org/10.1097/00001504-200211000-00012

Rogojan, P.-T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents, influences, and remedies*. na.

Rosales, R. (2015). Energizing social interactions at work: An exploration of relationships that generate employee and organizational thriving. *Open Journal of Social Sciences*, *04*. https://doi.org/10.4236/jss.2016.49004

Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, *86*(3), 638-641.

Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 66-80. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66

Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice : A study of attitudes to social inequality in twentieth-century england*. Routledge & Kegan Paul.

Ryan, D., Dooley, B. ve Benson, C. (2008). Theoretical perspectives on post-migration adaptation and psychological well-being among refugees: Towards a resource-based model. *Journal of refugee studies*, *21*(1), 1-18.

Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A., Yousaf, R. ve Javed, W. (2022). Impact of organizational value system, perceived organizational support, and job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, *4*, 71-99. https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.151

Sajuyigbe, A. S., Negbedion, H.E., Ayeni, A.W., Ighomereho, S.O. (2022). Compulsory citizenship behavior, work-life balance, and turnover intention in academia: Mediating effects of emotional intelligence. *The Journal of Behavioral Science (TJBS)*, *17*(2), 58-72.

Salamon, S. D. ve Robinson, S. L. (2008). Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 593-601. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.593

Salancik, G. R. ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, *23*(2), 224-253. https://doi.org/10.2307/2392563

Samhsa. (2022). *Warning signs and risk factors for emotional distress*. SAMSA-Substance Abuse and Mental Health Services Administration. https://www.samhsa.gov/find-help/disaster-distress-helpline/warning-signs-risk-factors

Sanitioso, R. ve Wlodarski, R. (2004). In search of information that confirms a desired self-perception: Motivated processing of social feedback and choice of social interactions. *Personality & social psychology bulletin*, *30*, 412-422. https://doi.org/10.1177/0146167203261882

Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H. ve Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Qual Quant*, *52*(4), 1893-1907. https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8

Schäfer, T. ve Schwarz, M. A. (2019). The meaningfulness of effect sizes in psychological research: differences between sub-disciplines and the impact of potential biases [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00813

Schaubroeck, J. M., Shen, Y. ve Chong, S. (2017). A dual-stage moderated mediation model linking authoritarian leadership to follower outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 203-214. https://doi.org/10.1037/apl0000165

Scheepers, D. ve Ellemers, N. (2019). Social identity theory. In (pp. 129-143). https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_9

Scheetz, A. M. ve Fogarty, T. J. (2020). Uncertain jobs produce reluctant employees psychological contract violations and intentions to whistleblow. *Journal of Managerial Issues*, *32*(2), 176-194. https://www.jstor.org/stable/48617791

Schmidt, F. L. (1996). Statistical significance testing and cumulative knowledge in psychology: Implications for training of researchers. *Psychological Methods*, *1*, 115-129. https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.115

Schmidt, F. L. ve Hunter, J. E. (2014). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings.* Sage Journals. https://idostatistics.com/hunter-schmidt-2014-methods-meta-analysis-correcting-error-bias-research-findings/

Schneider, R. C. (2017). An equity centered management approach to exploiting sport employee productivity. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *2*(2), 38-47.

Schoenmakers, E. C., van Tilburg, T. G. ve Fokkema, T. (2015). Problem-focused and emotion-focused coping options and loneliness: how are they related? *Eur J Ageing*, *12*(2), 153-161. https://doi.org/10.1007/s10433-015-0336-1

Schreiber, M. (2008). An empirical investigation of the g-index for 26 physicists in comparison with the h-Index, the A-index, and the R-index. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, *59*. https://doi.org/10.1002/asi.20856

Selçuk, D. (2017). *İstanbul ilinde hizmet veren bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması* [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı].

Service, R. W. (2009). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. *Organizational Research Methods*, *12*(3), 614-617. https://doi.org/10.1177/1094428108324514

Shah, F. A. ve Jawaid, S. A. (2023). The h-index: An indicator of research and publication output. *Pak J Med Sci*, *39*(2), 315-316. https://doi.org/10.12669/pjms.39.2.7398

Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C. ve Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation:Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, *24*(4), 382-393. https://doi.org/10.1177/1056492615573325

Sharma, D. (2022). *Autonomy in the workplace: Pros and cons every manager must know*. https://www.risely.me/the-pros-and-cons-of-giving-autonomy-to-employees/

Sharma, S. (2023). *How do critical thinking and problem-solving skiils help managers succeed?* Risely. https://www.risely.me/critical-thinking-and-problem-solving-for-managers/

Shen, J., Xing, Q., Xu, Q. ve Qian, J. (2023). Cancer patients in the emergency department or intensive care unit: a 20-year bibliometric analysis of research progress and prospects. *Emergency Cancer Care*, *2*(1), 5. https://doi.org/10.1186/s44201-023-00020-1

Sheng, Z. ve Fan, B. (2022). The double-edged sword effect of performance pressure on public employees: The mediation role of mission valence. *Front Psychol*, *13*, 992071. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992071

Shepelak, N. J. ve Alwin, D. F. (1986). Beliefs about inequality and perceptions of distributive justice. *American Sociological Review*, *51*(1), 30-46. https://doi.org/10.2307/2095476

Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K., Takahashi, M., Tokita, M., Watai, I. ve Kawakami, N. (2020). Workaholism, work engagement and child well-being: A test of the spillover-crossover model. *Int J Environ Res Public Health*, *17*(17). https://doi.org/10.3390/ijerph17176213

Shoss, M., Penney, L. ve Hunter, E. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*, 154-166. https://doi.org/10.1037/a0018349

Shu, C. Y., Chiang, Y. H. ve Lu, C. H. (2018). Authoritarian leadership supervisor support and workers' compulsory citizenship behavior. *International Journal of Manpower*, *39*(3), 468-485. https://doi.org/10.1108/Ijm-10-2016-0191

Singer, M. T. (1995). *Cults, coercive persuasion, and the psychology of manipulation* (Vol. 213-238). Westview Press.

Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, *55*, 241-302. https://doi.org/10.1023/A:1010986923468

Sirgy, M. J. (2002). *The psychology of quality of life* (Vol. 12). Zuidpoolsinge.

Sirgy, M. J. ve Lee, D.-J. (2018). The psychology of life balance. In S. O. E. Diener, & L. Tay (Ed.), *Handbook of well-being*. UT: DEF Publishers. https://nobascholar.com/chapters/55

Sırma, F. (2021). *Örgütsel adalet ve duygusal emek arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* Pamukkale Üniversitesi].

Smidts, A., Ad Th, H. P. ve Cees, B. M. v. R. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *The Academy of Management Journal*, *44*(5), 1051-1062. https://doi.org/10.2307/3069448

Smith, H., Pettigrew, T. ve Huo, Y. (2020). Relative deprivation theory: Advances and applications In (pp. 495-526). https://doi.org/10.1093/oso/9780190629113.003.0018

Smith, H. J. ve Huo, Y. J. (2014). Relative deprivation:How subjective experiences of inequality influence social behavior and health. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, *1*(1), 231-238. https://doi.org/10.1177/2372732214550165

Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(3), 281-298. https://doi.org/https://doi.org/10.1348/0963179041752709

Song, H., Yin, Q. ve Li, Y. (2023). The impact of compulsory citizenship behavior on job performance of new-generation knowledge workers: The roles of ego depletion and relational energy. *Psychol Res Behav Manag*, *16*, 2367-2381. https://doi.org/10.2147/PRBM.S413932

Soran, S., Şeşen, H. ve Caymaz, E. (2017). The relationship between compulsory citizenship behavior and leadership: a research by accommodation businesses. *Pressacademia*, *4*, 303-309. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.708

Sosa-Díaz, M.-J. ve Valverde-Berrocoso, J. (2022). Grounded theory as a research methodology in educational technology. *International Journal of Qualitative Methods*, *21*, 16094069221133228. https://doi.org/10.1177/16094069221133228

Sossamon, J. (2017). *People who rely on intuition judge situations more harshly, MU study finds*. https://munewsarchives.missouri.edu/news-releases/2017/1101-people-who-rely-on-intuition-judge-situations-more-harshly-mu-study-finds/

Sparrowe, R. T. ve Liden, R. C. (1997). Process and Structure in Leader-Member Exchange. *The Academy of Management Review*, *22*(2), 522-552. https://doi.org/10.2307/259332

Spence, J. (2020). *Nonverbal communication: How body language & nonverbal cues are key*. Lifesize. https://www.lifesize.com/blog/speaking-without-words/

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *124*, 240-261. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240

Stamper, C. L. ve Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(8), 875-894. https://doi.org/10.1002/job.175

Stavrova, O., Evans, A. M. ve van Beest, I. (2023). The effects of partner extraversion and agreeableness on trust. *Pers Soc Psychol Bull*, *49*(7), 1028-1042. https://doi.org/10.1177/01461672221086768

Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behaviour* (5th ed.). McGraw-Hill.

Stephanie, K. (2019). Computer-mediated communication for business: Theory to practice. In. Cambridge Scholars Publishing.

Strauss, A. ve Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.

Strickland, K. (2021). *Expectancy theory to motivate employees*. peoplegoal. https://www.peoplegoal.com/blog/expectancy-theory

Su, R., Murdock, C. D. ve Rounds, J. (2014). 'Person-environment fit'. *APA Handbook of Career Intervention*, 81-98.
Sukmayadi, V. ve Yahya, A. (2020). A review of cognitive dissonance theory and its relevance to current social issues. *MIMBAR Jurnal Sosial dan Pembangunan*, *36*. https://doi.org/10.29313/mimbar.v36i2.6652
Sullivan, G. M. ve Feinn, R. (2012). Using effect size-or why the P value is not enough. *J Grad Med Educ*, *4*(3), 279-282. https://doi.org/10.4300/jgme-d-12-00156.1
Sürücü, L. (2019). *Individual and organizational outcomes of the human resources practices: A research on the role of the leader in hospitality industry* [Doctoral dissertation, Lefke Europe University].
Swann, W. ve Bosson, J. (2010). Self and identity. In. https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy001016
Şeşen, H. ve Soran, S. (2013). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa: Zorunlu vatandaşlık davranışının bazı faktörlerle ilişkisi*. 21. Uluslararası Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
Tabuk, M. E. (2016). *Spor eğitim kurumlarında zorunlu vatandaşlık davranışı ile bazı örgütsel tutum ve davranışların ilişkisi* [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı].
Tadayon Nabavi, R. ve Bijandi, M. (2012). Bandura's social learning theory & social cognitive learning theory.
Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In *Psychology of Intergroup Relation*. Hall Publishers.
Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G. ve Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, *56*(65), 9780203505984-9780203505916.
Takeuchi, R., Chen, Z. ve Cheung, S. I. U. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation. *Personnel Psychology*, *65*. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01247.x
Tanner, R. (2023). *Equity theory-Why employee perceptions about fairness do matter*. Management is a Journey. https://managementisajourney.com/equity-theory-why-employee-perceptions-about-fairness-do-matter/
Team, R. C. (2023). *_R: A Language and Environment for Statistical Computing_*. Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>.
Telli Danışmaz, A. (2021). *Zorunlu vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde başarma ihtiyacının ve işte var olamamanın düzenleyici rolünün incelenmesi* [Doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı].
Telli Danışmaz, A., Bozkurt, S. ve Bal, Y. (2019). Zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, *7*(13), 484-495. https://doi.org/10.52096/jsrbs.6.1.7.13.24
Tepper, B. (2000). Consequences of abusive supervision. *43*, 178-190. https://doi.org/10.2307/1556375
Tepper, B., Simon, L. ve Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062539
Tepper, B. J., Duffy, M. K., Hoobler, J. ve Ensley, M. D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and

fellow employees' attitudes. *Journal of Applied Psychology*, *89*(3), 455-465. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.455

Thagard, P. ve Wood, J. V. (2015). Eighty phenomena about the self: representation, evaluation, regulation, and change. *Front Psychol*, *6*, 334. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00334

Thamrin, R., Rahmawati, R., Nuryadin, M. ve Juniar, A. (2023). Quality of work life and work environment on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediation. *International Journal of Scientific Research and Management*, *11*, 4468-4475. https://doi.org/10.18535/ijsrm/v11i01.em07

Thompson, M. ve Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*, 80-94. https://doi.org/10.1037/a0021708

Thornberg, R. ve Charmaz, K. (2014). Grounded theory and theoretical coding. In (pp. 153-169). https://doi.org/10.4135/9781446282243.n11

Tian, X. ve Guo, Y. (2023). The effect of deviant workplace behavior on job performance: The mediating role of organizational shame and moderating role of perceived organizational support. *Behav Sci (Basel)*, *13*(7). https://doi.org/10.3390/bs13070561

Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *The Academy of Management Journal*, *45*(6), 1137-1148. https://doi.org/10.2307/3069429

Tinghög, G., Andersson, D., Bonn, C., Johannesson, M., Kirchler, M., Koppel, L. ve Västfjäll, D. (2016). Intuition and moral decision-making - The effect of time pressure and cognitive load on moral judgment and altruistic behavior. *PLoS One*, *11*(10), e0164012. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164012

Topçu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *24*(2), 502-522. https://doi.org/10.18657/yonveek.335261

Tourish, D., Collinson, D. ve Barker, J. (2009). Manufacturing conformity: Leadership through coercive persuasion in busi ness organisations. *Manage*, *12*. https://doi.org/10.3917/mana.125.0360

Travis, J., Kaszycki, A., Geden, M. ve Bunde, J. (2020). Some stress is good stress: The challenge-hindrance framework, academic self-efficacy, and academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, *112*, 1632-1643. https://doi.org/10.1037/edu0000478

Troup, C. ve Dewe, P. (2002). Exploring the nature of control and its role in the appraisal of workplace stress. *Work & Stress*, *16*. https://doi.org/10.1080/0267837021000056913

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, *11*(1), 98. https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98

Tuckness, A. (2010). Retribution and restitution in Locke's theory of punishment. *The Journal of Politics*, *72*(3), 720-732. https://doi.org/10.1017/s0022381610000125

Tummers, L. G. ve Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review [Systematic Review]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080

Tüzgel, D. (2021). *Lider üye etkileşiminin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmeye etkisinde zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının rolü: Bir kamu kurumunda araştırma* [Yüksek lisans tezi, Milli Savunma Üniversitesi, Alparslan Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı].

Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Shah, S. M. A., Abbas, A. ve Manzoor, S. (2021). Leadership styles and organizational citizenship behavior for the environment: The mediating role of self-efficacy and psychological ownership [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.683101

Umer, M., Aljrees, T., Ullah, S. ve Bashir, A. K. (2023). Novel approach for quantitative and qualitative authors research profiling using feature fusion and tree-based learning approach. *PeerJ Comput Sci*, *9*, e1752. https://doi.org/10.7717/peerj-cs.1752

Ursin, H. ve Eriksen, H. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, *29*, 567-592. https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X

Uysal, M., Perdue, R. ve Sirgy, M. J. (2012). *Handbook of tourism and quality-of-life research: Enhancing the lives of tourists and residents of host communities* (Vol. 1). New York, NY.

Üçok, D. I. ve Erbay, E. Ö. (2022). Organizational citizenship behavior: The other side of the coin. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *44*(1), 162-182. https://doi.org/10.14780/muiibd.1135558

Ünaldı Baydın, N., Tiryaki Şen, H., Kartoğlu Gürler, S., Dalli, B. ve Harmancı Seren, A. K. (2020). A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *Journal of Nursing Management*, *28*(4), 851-859. https://doi.org/10.1111/jonm.13009

Vaidis, D. C. ve Bran, A. (2019). Respectable challenges to respectable theory: Cognitive dissonance theory requires conceptualization clarification and operational tools. *Front Psychol*, *10*, 1189. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01189

van Aert, R. C. M. (2018). *Meta-analysis: Shortcomings and potential* (Chapter 2 ed.). American Psychological Association.

van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*, 931-941. https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.6.931

van den Bos, K. ve Lind, E. A. (2002). *Uncertainty management by means of fairness judgments* (M. P. Zanna, Ed. Vol. 34). Academic Press, San Diego.

van den Bos, K. ve Miedema, J. (2000). Toward understanding why fairness matters: The influence of mortality salience on reactions to procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 355-366. https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.355

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H. ve Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, *42*(5), 1195-1229. https://doi.org/10.1177/0149206316632058

Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H. ve Godderis, L. (2017). Job demands, job resources, burnout, work engagement, and their relationships: An analysis across sectors. *Journal of*

occupational and environmental medicine, *59*. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964

van der Linden, D., Keijsers, G. P. J., Eling, P. ve van Schaijk, R. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress*, *19*, 23-36. https://doi.org/10.1080/02678370500065275

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, *15*(4), 351-360. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x

van Zyl, L. E., van Vuuren, H. A., Roll, L. C. ve Stander, M. W. (2022). Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9

Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. SHRM- Society for Human Resources Management. https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/employee-engagement-commitment.pdf

Vaswani, M., Esses, V. M., Newby-Clark, I. R. ve Giguère, B. (2022). Cultural differences in fear of negative evaluation after social norm transgressions and the impact on mental health [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.804841

Vianen, A. E. M. v. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 75-101. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702

Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *36*(1). https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x

Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, *21*(3), 377-405. https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5

Vinney, C. (2019). *Understanding social identity theory and its impact on behavior*. ThoughtCO. https://www.thoughtco.com/social-identity-theory-4174315

Vo, T. T. D., Tuliao, K. V. ve Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behav Sci (Basel)*, *12*(2). https://doi.org/10.3390/bs12020049

Vohra, N., Nair, N. ve Sheel, R. (2019). Burnout, organizational cynicism, and alienation: A review of negative workplace attitudes, behaviours, and cognitions. In (pp. 94-159). https://doi.org/10.1093/oso/9780199498864.003.0002

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Wadei, K., Chen, l., Frempong, J. ve Ansah, W. (2020). The mediation effect of ethical leadership and creative performance: A social information processing perspective. *The Journal of creative behavior*, *55*. https://doi.org/10.1002/jocb.449

Walen, A. (2014). *Retributive justice*. Stanford Encyclopedi of Philosophy. https://plato.stanford.edu/entries/justice-retributive/

Walster, E., Traupmann, J. ve Walster, G. W. (1978). Equity and extramarital sexuality. *Archives of Sexual Behavior*, *7*(2), 127-142.

Walther, J. B. (1996). Computer-mediated communication:Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, *23*(1), 3-43. https://doi.org/10.1177/009365096023001001

Walther, J. B. (2008). Social information processing theory: Impressions and relationship development online. *SAGE Publications*. https://doi.org/10.4135/9781483329529

Walther, J. B. ve Parks, M. R. (2002). Cues filtered out, cues filtered in: Computer-mediated communication and relationships.

Wanda, R. ve Eeden, R. (2008). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, *1*. https://doi.org/10.4102/sajip.v34i1.420

Wang, F., Zhang, Z. ve Shi, W. (2022). The relationship between job autonomy and work-leisure conflict: Based on the person-Job fit perspective. *Psychol Res Behav Manag*, *15*, 3081-3095. https://doi.org/10.2147/prbm.S384632

Wang, H., Feng, J., Prevellie, P. ve Wu, K. (2017). Why do I contribute when I am an "insider"? A moderated mediation approach to perceived insider status and employee's innovative behavior. *Journal of Organizational Change Management*, *30*(7), 1184-1197. https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2016-0109

Wang, H. ve Huang, Q. (2019). The dark side of feeling trusted for hospitality employees: An investigation in two service contexts. *International Journal of Hospitality Management*, *76*, 122-131. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.001

Wang, H., Wang, L. ve Liu, C. (2018). Employee competitive attitude and competitive behavior promote job-crafting and performance: A two-component dynamic model. *Frontiers in Psychology*, *09*, 2223. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02223

Wang, L., Chu, X. ve Ni, J. (2010). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: A new perspective from perceived insider status and Chinese traditionality. *Frontiers of Business Research in China*, *4*(1), 148-169. https://doi.org/10.1007/s11782-010-0007-1

Watters, A. (2012). *Good soldiers and good actors: the influence of motivation and culture on the outcomes of organisational citizenship behaviours* [Doctoral dissertation, The University of Nottingham].

Weer, C. ve Greenhaus, J. H. (2014). Family-to-work conflict. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 2210-2211). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3330

Wei, Y. C. (2022). Compulsory citizenship behavior and deviant behavior: A mediated moderation model. Proceeding of the 18th European conference on management leadership and governance, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa Portugal.

Weiss, H. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, cause and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*.

Westerman, D., Tamborini, R. ve Bowman, N. (2015). The effects of static avatars on impression formation across different contexts on social networking sites. *Computers in Human Behavior*, *53*, 111-117. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.06.026

Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, *54*, 717-751.
Westman, M. (2002). Crossover of stress and strain in the family and workplace. *Research in Occupational Stress and Well-being*, *2*, 143-181. https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02004-8
Westman, M. ve Emmerik, I. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, *24*, 206-219. https://doi.org/10.1108/02683940910939304
Westman, M., Hobfoll, S., Chen, S., Davidson, O. ve Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. *4*, 167-220. https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3
WHA, W. H. O. (1988). *How can leadershipbe developed/enhanced? - Challenges and opportunities*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/164553/WHA41_TD-6_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Wilson, A. J. (2005). First impressions through the constructs of impression management. *Theses Digitization Project*. https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd-project/2746
Wolf, B. M., Herrmann, M. ve Brandstätter, V. (2018). Self-efficacy vs. action orientation: Comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Journal of Research in Personality*, *73*, 35-45. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001
Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *The Academy of Management Review*, *14*, 361-384. https://doi.org/10.2307/258173
Wood, W. ve Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, *128*(5), 699-727. https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699
Wootton, B. (1967). Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in Twentieth-Century England, by W. G. Runciman. *Political Science Quarterly*, *82*(2), 272-273. https://doi.org/10.2307/2147221
Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W. ve Goetzel, R. Z. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*, *63*(12), e925-e931. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002407
Wu, M. Y., Peng, Z. L. ve Estay, C. (2018). How destructive leadership influences compulsory organizational citizenship behavior. *Chinese Management Studies*, *12*(2), 453-468. https://doi.org/10.1108/Cms-10-2017-0298
Xanthopoulou, D., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121
Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. ve Shieh, C.-J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, *8*, 229-237. https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04
Yakın, B. ve Sökmen, A. (2018). The mediating role of compulsory citizenship behavior in the effect of social loafing on organizational cynicism: A survey in social networking groups. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *20*(2), 399-416. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuibfd/issue/39904/473789

Yan, M., Xie, Y.-p., Zhao, J., Zhang, Y.-j., Bashir, M. ve Liu, Y. (2020). How ingratiation links to counterproductive work behaviors: The roles of emotional exhaustion and power distance orientation [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02238

Yang, N. (2023). The causes, effects, and interventions of workplace emotional exhaustion. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, *6*, 516-520. https://doi.org/10.54254/2753-7048/6/20220459

Yelpaze, İ., Deniz, M. E. ve SATICI, B. (2021). Association between social connectedness and well-being: a study of the mediating role of psychological vulnerability. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *11*(62), 367-382.

Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, *9*(1), 151-167. https://doi.org/10.20409/berj.2018.97

Yıldız, B. ve Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, *29*(4), 653-663. https://doi.org/10.1111/jonm.13200

Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M. ve Erdilek Karabay, M. (2019). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı etkisi [The Mediating Effect of Burnout on the Relationship between Work-Family Conflict and Turnover Intention]. *İş ve İnsan Dergisi*, *6*(1), 13-27. https://doi.org/10.18394/iid.448547

Yıldız, B., Yıldız, H. ve Özbilgin, M. (2022(a)). How do compulsory citizenship behaviors affect moral disengagement in organizations? Significance of anger toward the organization during the COVID-19 pandemic [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1038860

Yıldız, B., Yıldız, T., Özbilgin, M. ve Yıldız, H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction [Systematic Review]. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962830

Yıldız, M. (2006). Benlik-kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü. *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, *23*, 87-127. https://isamveri.org/pdfdrg/D00036/2006_23/2006_23_YILDIZM.pdf

Yılmaz, V. ve Hamad Ameen, S. (2022). Employees perception and behaviors about an organization environmental awareness policy. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, *7*(2), 131-147. https://dergipark.org.tr/en/pub/beuiibfaid/issue/73015/1036501

Yoursapp. (2022). *Emotions in the workplace: Why managers need to care*. Yoursapp. https://yoursapp.com/business/blog/workplace-emotions/

Yu, C. ve Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, *34*(8), 1165-1181. https://doi.org/10.1002/job.1844

Yuan, G. (2013). Research on the mechanism of workplace ostracism and compulsory citizenship behavior. *East China Economic Management*.

Yusnita, N., Sunaryo, W. ve Yulianti, S. (2021). Improving organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening organizational climate and personality.

Sosiohumaniora, *23*, 19. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284
Zeng, R. ve Zhu, D. (2021). Fear of evaluation and online self-disclosure on wechat: Moderating effects of protective face orientation. *Front Psychol*, *12*, 530722. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.530722
Zeng, X., Huang, Y., Zhao, S. ve Zeng, L. (2021). Illegitimate tasks and employees' turnover intention: A serial mediation model [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.739593
Zeng, Z. ve Ye, M. (2016). The influence of organizational justice on employees compulsory citizenship behavior: The mediation effect of psychological security. *Open Journal of Social Sciences*, *04*, 199-204. https://doi.org/10.4236/jss.2016.42025
Zhang, L.-x., Yang, S., Zhang, L.-t. ve Li, B. (2018). Impact of compulsory citizenship behavior on employees' job burnout—a mediated moderation model. *Journal of Northeastern University (Natural Science)*, *39*(9), 1358.
Zhang, Y., Liao, J. ve Zhao, J. (2011). Research on the organizational citizenship behavior continuum and its consequences. *Frontiers of Business Research in China*, *5*(3), 364. https://doi.org/10.1007/s11782-011-0135-2
Zhao, H. D., Peng, Z. L. ve Chen, H. K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *Journal of Psychology*, *148*(2), 177-196. https://doi.org/10.1080/00223980.2013.768591
Zhao, H. D., Peng, Z. L., Han, Y., Sheard, G. ve Hudson, A. (2013). Psychological mechanism linking abusive supervision and compulsory citizenship behavior: A moderated mediation study. *Journal of Psychology*, *147*(2), 177-195. https://doi.org/10.1080/00223980.2012.680522
Zhao, H. P., Z.; Chen, H. K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of psychology*, *148*, 177-196. https://doi.org/10.1080/00223980.2013.768591
Zhao, X., Yang, Y. C., Han, G. ve Zhang, Q. (2022). The impact of positive verbal rewards on organizational citizenship behavior-The mediating role of psychological ownership and affective commitment. *Front Psychol*, *13*, 864078. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.864078
Zheng, H., Chen, M., Gao, X. ve Liu, X. (2020). Relationship between compulsory citizenship behavior, job burnout and emotional labor *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, *29*(1), 149. https://doi.org/10.24205/03276716.2020.19
Zhou, E. (2020). The "too-much-of-a-good-thing" effect of job autonomy and its explanation mechanism. *Psychology*, *11*, 299-313. https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019
Zhou, H. ve Chen, J. (2021). How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? Psychological safety and organizational embeddedness as mediators [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687
Zhou, X. ve Wang, Y. (2018). The impact of compulsory citizenship behavior on knowledge workers' turnover intention: A moderated mediation model. *Science and Technology Management Research*, 159-165.

Zuo, W. (2022). *The relationship between compulsory citizenship behavior and job involvement* National Research TOMSK State University (NR TSU), The Institute of Economics and Management].

Bibliyometrik Analize Dahil Edilen Kaynaklar

Abukhait, R., Khattak, M.N., Shaya, N., & Ramanathan, U. (2023). The underlying mechanism between compulsory citizenship behaviors and employee innovative work behaviors and knowledge sharing: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology,* 14, Article 1128499. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128499

Ahmadian, S., Şeşen, H., & ve Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, *13*(1), 110-118.

Baig, A. T., ve Riaz, Z. (2021). Tracing an unyielding work compulsion: A moderated mediation model of abusive supervision and compulsory citizenship behavior. *Frontiers in Psychology,* 12, Article 746823. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.746823

Başhir, M., Shaheen, K., Saleem, S., Bhutta, M. K., Abrar, M., ve Jun, Z. (2019). The mediating role of psychological need thwarting in the relationship between compulsory citizenship behavior and psychological withdrawal. *Frontiers in Psychology,* 10, Article 2595. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02595

Chen, P., Xu, Y., Sparrow, P., ve Cooper, C. (2021). Compulsory citizenship behaviour and work-family conflict: A moderated mediation model. *Current Psychology.* https://doi.org/10.1007/s12144-021-01973-4

Cheng, L. Z. (2019, Dec 05-07). Compulsory citizenship behavior and facades of conformity with the mediating effect of work stress: A social exchange theory perspective. *[2019 aib southeast asia regional conference: Us-china trade war, deglobalization, and international business (aibsear)].* AIB Southeast Asia Regional Conference - US-China Trade War, Deglobalization, and International Business, Cebu, PHILIPPINES.

Chou, S. Y., Ramser, C., Chang, T., ve Han, B. (2020). Emergence of interpersonal helping in times of crises: a theoretical model of prosperity and eradication of interpersonal helping in organizations. *Management Decision,* 58(10), 2257-2273. https://doi.org/10.1108/md-08-2020-104

Coldwell, D. A. L., ve Callaghan, C. W. (2014). Specific organizational citizenship behaviours and organizational effectiveness: The development of a conceptual heuristic device. *Journal for the Theory of Social Behaviour,* 44(3), 347-367. https://doi.org/10.1111/jtsb.12046

Eivazzadeh, N., ve Nadiri, H. (2022). An empirical study to investigate the coercive management behavior: Evidence from academia. *E & M Ekonomie a Management*, 25(1), 42-59. https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-1-003

He, P. X., Peng, Z. L., Zhao, H. D., ve Estay, C. (2019). How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: A moderated mediation model based on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi views. *Journal of Business Ethics,* 155(1), 259-274. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3550-2

He, P. X., Wang, X. L., Li, Z., Wu, M. Y., ve Estay, C. (2018). Compulsory citizenship behavior and employee silence: The roles o emotional exhaustion and organizational identification. *Social Behavior and Personality,* 46(12), 2025-2048. https://doi.org/10.2224/sbp.7452

He, P. X., Zhou, Q. Y., Zhao, H. D., Jiang, C. L., ve Wu, Y. J. (2020). Compulsory citizenship behavior and employee creativity: Creative self-efficacy as a mediator and negative affect as a moderator. *Frontiers in Psychology,* 11, Article 1640. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01640

He, Q., Fu, J. T., Wu, W. H., ve Pervaiz, S. (2022). Does compulsory citizenship behavior necessarily reduce employee? Work well-being? The role of relative deprivation and resource compensation based on compulsory citizenship behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1105-1119. https://doi.org/10.2147/prbm.S321689

Hung, T. K., Wang, C. H., Tian, M., Lin, M., ve Liu, W. H. (2022). How to prevent stress in the workplace by emotional regulation? The relationship between compulsory citizen behavior, job engagement, and job performance. *Sage Open,* 12(2), Article 21582440221105483. https://doi.org/10.1177/21582440221105483

Hung, T.K., Lee, S.C., Wu, Y.S., & Hsieh, H.M. (2022). Compulsory citizenship behavior and employees' contextual performance: Roles of perceived psychological safety and political skill. *Social Behavior and Personality*, 50(11). DOI:10.2224/sbp.11918

Liang, H. L. (2022). Compulsory citizenship behavior and facades of conformity: A moderated mediation model of neuroticism and citizenship pressure. *Psychological Reports,* Article 00332941211031794. https://doi.org/10.1177/00332941211031794

Liang, H. L., Yeh, T. K., ve Wang, C. H. (2022). Compulsory citizenship behavior and its outcomes: Two mediation models. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 869744. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.869744

Lin, C. Y., ve Chi, N. W. (2022). Understanding why and when compulsory citizenship behaviors lead to subsequent destructive voice and citizenship behaviors: The retributive justice and impression management perspectives. *Human Performance.* https://doi.org/10.1080/08959285.2022.2121964

Liu, F., Chow, I. H., ve Huang, M. (2019). Increasing compulsory citizenship behavior and workload: Does impression management matter?. *Frontiers in Psychology,* 10, Article 1726. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01726

Liu, Y. B., Zhao, H. D., ve Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behanior, and work-family conflict. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 695-704. https://doi.org/10.2224/sbp.6064

Norris, S. E. (2018). The business education of charismatic leaders and good soldiers. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 9(2), 11-29. https://doi.org/10.4018/ijavet.2018040102

Peng, Z. L., ve Zhao, H. D. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, 3(1), 75-92. https://doi.org/10.1108/20408741211201935

Pradhan, S., ve Gupta, P. (2021). Abusive supervision and work-family conflict: an empirical investigation of Indian professionals. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 493-513. https://doi.org/10.1108/ijcma-07-2020-0130

Qin, G. & Zhang, L. (2023). How compulsory citizenship behavior depletes individual resources-a moderated mediation model. *Current Psychology.* DOI: 10.1007/s12144-023-04386-7

Sajuyigbe, A. S., Inegbedion, H. E., Ayeni, A. W., ve Ighomereho, S. O. (2022). Compulsory citizenship behavior, work-life balance, and turnover intention in academia: Mediating effects of emotional intelligence. *Journal of Behavioral Science,* 17(2), 58-72.

Shu, C. Y., Chiang, Y. H., ve Lu, C. H. (2018). Authoritarian leadership supervisor support and workers' compulsory citizenship behavior. *International Journal of Manpower,* 39(3), 468-485. https://doi.org/10.1108/ijm-10-2016-0191

Song, H., Li, Y., Zhang, Q., & Cheng, Y. (2023). The moderating effects of trust and felt trust on the nonlinear relationship between compulsory citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Psychology Research and Behavior Management,* 15(16). doi: 10.2147/PRBM.S413674.

Song, H., Yin, Q., Zhang, Q., & Li, Y. (2023). The impact of compulsory citizenship behavior on job performance of new-generation knowledge workers: The roles of ego depletion and relational energy. *Psychology Research and Behavior Management,*28(16). doi: 10.2147/PRBM.S413932.

Spector, P. E. (2016). When more can become less high performance work systems as a source of occupational stress. In N. M. Ashkanasy, R. J. Bennett, & M. J. Martinko (Eds.), *Understanding the high performance workplace: The line between motivation and abuse* (pp. 148–169). Routledge/Taylor & Francis Group.

Ünaldı Baydın, N., Tiryaki Şen, H., Kartoğlu Gürler, S., Dalli, B., ve Harmancı Seren, A. K. (2020). A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 851-859. https://doi.org/10.1111/jonm.13009

Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-+. https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x

Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology,* 21(3), 377-405. https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5

Wang, C.H., Liang, H.L.& Yu, Y.C. (2023). How does workplace bullying lead to employee compulsory citizenship behavior and affect spouse well-being? Anger as the mediating role. *Current Psychology.* https://doi.org/10.1007/s12144-023-04923-4

Wang, H. L., ve Huang, Q. H. (2019). The dark side of feeling trusted for hospitality employees: An investigation in two service contexts. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 122-131. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.001

Wang, S., Liu, Y., Zhang, J., & Li, S. (2022). Why, how and when the double-edged sword of workplace friendship impacts differentiated organizational citizenship behavior: A relationship motivation theory approach. Current Psychology, 42, Article: 13838. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03818-0

Yıldız, B. (2022). The reliability and validity of the compulsory citizenship behaviors (CCBs) scale: Six-step R-based psychometrics protocol among nurses in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care,* 58(1), 395-403. https://doi.org/10.1111/ppc.12805

Yıldız, B., ve Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 653-663. https://doi.org/10.1111/jonm.13200

Yıldız, B., Kaptan, Z., Yıldız, T., Elibol, E., Yıldız, H., & Özbilgin, M.(2023). A systematic review and meta-analytic synthesis of the relationship between compulsory citizenship behaviors and its theoretical correlates. *Frontiers in Psychology*, 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1120209

Yıldız, B., Yıldız, H., & ,Özbilgin, M. (2022). How do compulsory citizenship behaviors affect moral disengagement in organizations? Significance of anger toward the organization during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology,* 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1038860

Yin, J., Ji, Y., & Ni, Y. (2023). Does “Nei Juan” affect “Tang Ping” for hotel employees? The moderating effect of effort-reward imbalance. International *Journal of Hospital Management,* 109. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103421

Zhang, W., Liu, W., Wu, Y., Ma, C., Xiao, X., & Zhang, X. (2022). How fear of external threats plays roles: An examination of supervisors' trait anger, abusive supervision, subordinate burnout and CCB. *Journal of Environmental and Public Health,* 19(24). doi: 10.3390/ijerph192416810

Zhao, H. D., Peng, Z. L., ve Chen, H. K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *Journal of Psychology,* 148(2), 177-196. https://doi.org/10.1080/00223980.2013.768591

Zhao, H. D., Peng, Z. L., Han, Y., Sheard, G., ve Hudson, A. (2013). Psychological mechanism linking abusive supervision and compulsory citizenship behavior: A moderated mediation study. *Journal of Psychology*, 147(2), 177-195. https://doi.org/10.1080/00223980.2012.680522

Meta-Analize Dahil Edilen Kaynaklar

Ahmadian, S., Şeşen, H., ve Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, *13*(1), 110-118.

Alkan, S. E. (2015). *A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior* [Master dissertation, Marmara University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Bashir, M., Shaheen, K., Saleem, S., Bhutta, M. K., Abrar, M., ve Jun, Z. (2019). The mediating role of psychological need thwarting in the relationship between compulsory citizenship behavior and psychological withdrawal. *Frontiers in Psychology*, *10*, Article 2595. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02595/full

Bozdoğan, S. (2022). Moderator effect of prosocial motivation on relationship between compulsory citizenship behavior and burnout. *Hatay Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute*, *19*(49), 14-28.

Can Yalçın, R., ve Beğenirbaş, M. (2020). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı kişiler arası çarpıklık tutumunu ve işten ayrılma niyetini etkiler mi? Eğitim sektöründe bir araştırma. *The Journal of Human and Work*, 7(2), 229-240. https://doi.org/10.18394/iid.706287

Che, X. (2015). *Effects of occupational stressors on nurses' safety performance and well-being: A within-individual study* [Doctoral dissertation, South Florida University]. USF Tampa Graduate Theses and Dissertations.

Chen, M., ve Gao, X. (2020). Psychological mechanism between impression management and compulsory citizenship behavior of employees. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, *29*(1), 141-148.

Chen, P., Xu, Y., Sparrow, P., ve Cooper, C. (2021). Compulsory citizenship behaviour and work-family conflict: A moderated mediation model. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication.

Çoban, C. (2021). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sosyal sermayenin rolü. *The Journal of Defense Sciences*, 2(40), 107-145.

Çoban, C. (2022). The mediating role of psychological capital in the effect of compulsory organizational citizenship behavior on organizational cynicism: A research in the retail industry. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(1), 1-22.

Doğan, E. (2019). *The moderator effect of careerism on the effect of perception of abusive management on compulsory citizenship behaviors* [Master dissertation, Gebze Technical University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Eivazzadeh, N., ve Nadiri, H. (2022). An empirical study to investigate the coercive management behavior: *Evidence from academia. E&M Economics and Management,* 25(1). https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-1-003

Gencer Çelik, G., ve Öngel, V. (2022). Determining the positive and negative results of leader-member exchange: A review on university employees. *Electronic Journal of Social Sciences*, *21*(81), 328-346.

Gizlier, O. (2018). *A research on the determining the consequences of employees perceived overqualification* [Master dissertation, Istanbul University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Guarino, S. N. (2016). *" It's more unfair for me": The moderating role of equity sensitivity on the relationship between compulsory citizenship behavior and distributive justice* [Doctoral dissertation, Saint Louis University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

Gürsoy, A., ve Köksal, K. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşmasında zorunlu vatandaşlık davranışının etkisi: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Third Sector Social Economic Review,* 53(3), 1034-1043. https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.18.11.1020

He, P., Peng, Z., Zhao, H., ve Estay, C. (2019). How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: A moderated mediation model based on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi views. *Journal of Business Ethics*, *155*(1), 259-274.

He, P., Zhou, Q., Zhao, H., Jiang, C., ve Wu, Y. J. (2020). Compulsory citizenship behavior and employee creativity: Creative self-efficacy as a mediator and negative affect as a moderator. *Frontiers in Psychology*, *11*, Article 1640. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32793046/

He, P. X., Wang, X. L., Li, Z., Wu, M. Y., ve Estay, C. (2018). Compulsory citizenship behavior and employee silence: The roles of emotional exhaustion and organizational identification. *Social Behavior and Personality*, *46*(12), 2025-2048.

He, Q., Fu, J., Wu, W., ve Pervaiz, S. (2022). Does compulsory citizenship behavior necessarily reduce employee's work well-being? The role of relative deprivation and resource compensation based on compulsory citizenship behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1105-1119. https://doi.org/10.2147/PRBM.S321689

Hung, T. K., Wang, C. H., Tian, M., Lin, M., ve Liu, W. H. (2022). How to prevent stress in the workplace by emotional regulation? The relationship between compulsory citizen behavior, job engagement, and job performance. *Sage Journals*, *12*(2), 1-14.

Jin, X., ve Hahm, S. (2019). The influence of high-power distance on turnover intention and emotional exhaustion among information technology workers in Korea: The mediating effects of compulsory citizenship behavior. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *7*(4), 262-278.

Kerse, G., Koçak, D., ve Yücel, I. (2019). If organizational citizenship is compulsory, will job satisfaction be affected? A study in the context of job stress. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, *21*(2), 547-560.

Koçak, D. (2018). Kişi-örgüt uyumu, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider-üye etkileşimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 22(3), 1487-1508.

Köksal, K. (2020). The relationship between compulsory citizenship behavior and work-family conflict in hotel employees: A comparison by gender with multi-group analysis. . *Journal of Turkish Tourism Research*, *4*(3), 2669-2684.

Liang, H. L. (2022). Compulsory citizenship behavior and facades of conformity: A moderated mediation model of neuroticism and citizenship pressure. *Sage Journals 125*(6), 1-21.

Liang, H. L., Yeh, T. K., ve Wang, C. H. (2022). Compulsory citizenship behavior and its outcomes: Two mediation models. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 766952. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.766952/full

Lin, C.-Y., ve Chi, N.-W. (2022). Understanding why and when compulsory citizenship behaviors lead to subsequent destructive voice and citizenship behaviors: The retributive justice and impression management perspectives. *Human Performance,* 35(5), 303-322. https://doi.org/10.1080/08959285.2022.2121964

Liu, F., Chow, I. H., ve Huang, M. (2019). Increasing compulsory citizenship behavior and workload: does impression management matter? *Frontiers in Psychology*, *10*, Article 1726. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6676995/

Liu, Y., Zhao, H., ve Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work–family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *45*(4), 695-704.

Peng, Z., ve Zhao, H. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, *3*(1), 75-92.

Pradhan, S., ve Gupta, P. (2021). Abusive supervision and work-family conflict: an empirical investigation of Indian professionals. *International Journal of Conflict Management*, *32*(3), 493-513.

Sajuyigbe, A. S., Negbedion, H.E., Ayeni, A.W., ve Ighomereho, S.O. (2022). Compulsory citizenship behavior, work-life balance, and turnover intention in

academia: Mediating effects of emotional intelligence. *The Journal of Behavioral Science (TJBS),* 17(2), 58-72.

Selçuk, D. (2017). *Investigation of the relationship between compulsory citizenship behaviour and intention to quit employment of the nurses who work at a training and research hospital providing services in Istanbul* [Master dissertation, Okan University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Shu, C. Y., Chiang, Y. H., ve Lu, C. H. (2018). Authoritarian leadership supervisor support and workers' compulsory citizenship behavior. *International Journal of Manpower*, *39*(3), 468-485.

Su, L., Chen, Y., ve Li, Y. (2021). Compulsory citizenship behavior leads to counterproductive work behavior: A multiple mediation path. *The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics (ICEME 2021), July 17-19, 2021, Beijing, China.*, *ACM, New York, NY, USA.*, 546-551.

Sürücü, L. (2019). *Individual and organizational outcomes of the human resources practices: A research on the role of the leader in hospitality industry* [Doctoral dissertation, Lefke Europe University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Tabuk, M. E. (2016). *Relationships between compulsory citizenship behavior and micscellaneous organizational behaviors and attitudes in sports education institutions* [Doctoral dissertation, Abant Izzet Baysal University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Telli Danışmaz, A. (2021). *Examination the role of the need to succeed and presenteeism in the relationship between compulsory citizenship behavior and organizational commitment* [Doctoral dissertation, Yildiz Technical University]. Council of Higher Education Thesis Center.

Topçu, M. K., Beğenirbaş, M., ve Turgut, E. (2017). A study in manifacturing industry to determine the effects of organizational synicism, compulsory organizational citizenship behavior and job satisfaction on individual work performance. *Journal of Management and Economics: Manisa Celal Bayar University the Faculity of Economic and Administrative Sciences Journal*, *24*(2), 505-522.

Tüzgel, D. (2021). *Lider üye etkileşiminin işe yabancılaşma ve örgütsel kimlikye etkisinde zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının rolü: Bir kamu kurumunda araştırma* [Yüksek lisans tezi, Milli Savunma Üniversitesi, Alparslan Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı].

Ünaldı Baydın, N., Tiryaki Şen, H., Kartoğlu Gürler, S., Dalli, B., ve Harmancı Seren, A. K. (2020). A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 851-859. https://doi.org/10.1111/jonm.13009

Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, *21*(3), 377-405.

Wang, H. L., ve Huang, Q. H. (2019). The dark side of feeling trusted for hospitality employees: An investigation in two service contexts. *International Journal of Hospital Management*, *76*(Part A), 122-131.

Watters, A. (2012). *Good soldiers and good actors: the influence of motivation and culture on the outcomes of organisational citizenship behaviours* [Doctoral dissertation, The University of Nottingham].

Wu, M., Peng, Z., ve Estay, C. (2018). How destructive leadership influences compulsory organizational citizenship behavior. *Chinese Management Studies*, *12*(2), 453-468.

Yakın, B., ve Sökmen, A. (2018). The mediating role of compulsory citizenship behavior in the effect of social loafing on organizational cynicism: A survey in social networking groups. *Journal of Ankara Haci Bayram Veli University Faculty of Economics and Administrative Sciences*, *20*(2), 399-416.

Yıldız, B., ve Ayaz Arda, O. (2018). Being a good soldier or an illusionist? The role of turnover intention on the relationship between careerism and compulsory citizenship behaviors. *Business and Economics Research Journal*, *9*(1), 151-167.

Yıldız, B., ve Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, *29*(4), 653-663.

Yıldız, B., Yıldız, T., Özbilgin, M., ve Yıldız, H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 962830. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.962830/full

Zhao, H., Peng, Z., ve Chen, H. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, *148*(2), 177-196.

Zhao, H., Peng, Z., Han, Y., Sheard, G., ve Hudson, A. (2013). Psychological mechanism linking abusive supervision and compulsory citizenship behavior: A moderated mediation study. *The Journal of Psychology*, *147*(2), 177-195.

Zuo, W. (2022). *The relationship between compulsory citizenship behavior and job involvement* [Master dissertation, National Research Tomsk State University]. National Research Tomsk State University Research Repository.

EKLER

Ek-1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Literatürünün Özet Tablosu

Ek-2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarının Öncülleri ve Sonuçları

Ek-3: Meta-Analizde İncelenen Yaş Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-4: Meta-Analizde İncelenen Cinsiyet Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-5: Meta-Analizde İncelenen Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-6: Meta-Analizde İncelenen Eğitim Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-7: Meta-Analizde İncelenen Çalışma Saatleri Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-8: Meta-Analizde İncelenen Kıdem Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-9: Meta-Analizde İncelenen Medeni Durum Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-10: Meta-Analizde İncelenen Politik Yetenek Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-11: Meta-Analizde İncelenen Kariyerizm Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-12: Meta-Analizde İncelenen İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-13: Meta-Analizde İncelenen Ahlaki Çözülme Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-14: Meta-Analizde İncelenen Üretkenlik Karşıtı İşyeri Davranışları Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-15: Meta-Analizde İncelenen Çalışan Sessizliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-16: Meta-Analizde İncelenen Uyumluluk Maskesi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-17: Meta-Analizde İncelenen Sosyal Kaytarma Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-18: Meta-Analizde İncelenen İş Performansı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-19: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-20: Meta-Analizde İncelenen Çin Gelenekselliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-21: Meta-Analizde İncelenen S-s Guanxi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-22: Meta-Analizde İncelenen İş Özerkliği Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-23: Meta-Analizde İncelenen Vatandaşlık Baskısı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-24: Meta-Analizde İncelenen Örgüte Yönelik Öfke Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-25: Meta-Analizde İncelenen Eşitlik Duyarlılığı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-26: Meta-Analizde İncelenen İş Stresi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-27: Meta-Analizde İncelenen Olumsuz Etki Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-28: Meta-Analizde İncelenen İşe Yabancılaşma Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-29: Meta-Analizde İncelenen İş Tatmini Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-30: Meta-Analizde İncelenen Tükenmişlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-31: Meta-Analizde İncelenen Yönetime Güven Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-32: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-33: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Sinizm Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-34: Meta-Analizde İncelenen İstismarcı Yönetim Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-35: Meta-Analizde İncelenen İş-Aile Çatışması Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-36: Meta-Analizde İncelenen Hissedilen Zorunluluk Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-37: Meta-Analizde İncelenen Güvenilme Duygusu Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-38: Meta-Analizde İncelenen Örgüt Temelli Öz Saygı Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-39: Meta-Analizde İncelenen İnovasyon İklimi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-40: Meta-Analizde İncelenen Lider-Üye Etkileşimi Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-41: Meta-Analizde İncelenen Örgütsel Kimlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-42: Meta-Analizde İncelenen Psikolojik Güvenlik Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-43: Meta-Analizde İncelenen Kişi-Örgüt Uyumu Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-44: Meta-Analizde İncelenen Dağıtım Adaleti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

Ek-45: Meta-Analizde İncelenen Etkileşim Adaleti Değişkenine İlişkin Orman ve Huni Grafiği

EK-1: ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI LİTERATÜRÜNÜN ÖZET TABLOSU

Aşağıda sunulan özet tablo, ilgili literatürün ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının diğer kavramlarla olan ilişkisini inceleyen araştırmaların ayrıntılı bir özetini sunmaktadır.

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
1	Ahmadian vd. (2017)	İşten ayrılma niyeti Tükenmişlik	Yenilikçilik Özdeşleşme
2	Alkan ve Turgut (2015)	Örgütsel politika algısı	
3	Aydemir ve Akdoğan (2021)	İşe yabancılaşma	
4	Babadağ (2019)	İşe yabancılaşma	
5	Baig ve Riaz (2021)	Duygusal tükenme İş arkadaşlarının algılanan desteği İstismarcı yönetim	
6	Baş ve Şirin (2021)	Görev becerikliliği Örgütsel muhalefet	
7	Bashir vd. (2019)	Özerklik ve ilişkisellik ihtiyacının engellenmesi Psikolojik geri çekilme	
8	Bozdoğan (2022)	Tükenmişlik	
9	Can Yalçın ve Beğenirbaş (2020)	Kişiler arası çarpıklık İşten ayrılma niyeti	
10	Che (2015)	İş yerinde kişiler arası çatışma Gereksiz görevler Mantıksız görevler Fiziksel belirtiler Tükenmişlik Kızgınlık Rol belirsizliği Rol çatışması	Güvenlik katılımı Güvenlik uyumluluğu İş memnuniyeti Örgütsel bağlılık ÖVD algısı Algılanan güvenlik ortamı
11	Chen ve Gao (2020)		Edinilmiş izlenim yönetimi Defansif izlenim yönetimi Politik yetenek

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
12	Chen vd. (2021)	İş stresi İş-aile çatışması Proaktif kişilik	
13	Çoban (2021)	Örgütsel sinizm	Sosyal sermaye
14	Çoban (2022)	Örgütsel sinizm Psikolojik sermaye	
15	Doğan (2019)	İstismarcı yönetim	
16	Eivazzadeh ve Nadiri (2022)	İşten ayrılma niyeti	Örgütsel adalet Dağıtım adaleti Prosedürel adalet Etkileşim adaleti Psikolojik sermaye
17	Elibol vd. (2020)	İşte var olmama	
18	Elibol (2021)	İşten ayrılma niyeti	İş tatmini
19	Gencer Çelik ve Öngel (2022)	İşten ayrılma niyeti	Lider-üye etkileşimi
20	Gizlier (2018)	AAN AnKÜG AnİKG İAN Sosyal kaytarma Kariyerizm	
21	Gizlier ve Yıldız (2021)	AnİKG AnKÜG	
22	Golparvar ve Taleb (2016)		İş tatmini
23	Gürsoy ve Köksal (2018)	Psikolojik sermaye ihlali	Lider-üye etkileşimi
24	Gürsoy ve Köksal (2019)	Bildiren yönetici iletişim stili	Danışman yönetici iletişim stili
25	He vd. (2018)	Duygusal tükenme Çalışan sessizliği Olumsuz etki	Örgütsel kimlik Duygusal bağlılık
26	He vd. (2019)	Ahlaki çözülme Çalışan sessizliği	S-s guanxi

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
27	He vd. (2020)		Yaratıcı öz yeterlilik Çalışan yaratıcılığı Olumsuz etki
28	He vd. (2022)	Göreli yoksunluk	İş sağlığı ZVD'na dayalı kaynak tazminatı
29	Hung vd. (2022)		İşe bağlılık Bilişsel yeniden değerlendirme İfade engelleme İş performansı
30	Jin ve Hahm (2019)	Güç mesafesi Duygusal tükenme İşten ayrılma niyeti	
31	Kerse vd. (2019)	İş stresi	İş tatmini
32	Koçak (2018)		Kişi-örgüt uyumu Lider-üye etkileşimi
33	Köksal (2020)	İş-aile çatışması	
34	Köksal ve Gürsoy (2020)		Lider-üye etkileşimi Örgütsel bağlılık
35	Li vd. (2021)	Duygusal tükenme Ahlaki çözülme Çalışan sessizliği Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı	
36	Liang (2022)	Nevrotiklik Vatandaşlık baskısı Uyumluluk maskesi	
37	Liang vd. (2022)	Duygusal tükenme Uyumluluk maskesi Çalışan sapması	
38	Lin ve Chi (2022)	Eşitlik duyarlılığı Kendi kendini izleme Algılanan dağıtım adaletsizliği İzlenim yönetimi güdüsü Yıkıcı ses ÖVD	Lider-üye etkileşimi

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
39	Liu vd. (2017)	Örgütsel vatandaşlık baskısı İş-aile çatışması	İş özerkliği
40	Liu vd. (2019)	İş yükü Takdir edilme Örnekleme	
41	Meng vd. (2021)	Paradoksal liderlik İş baskısı algısı Lider-üye etkileşimi	
42	Peng ve Zhao (2011)	Görev performansı Psikolojik bağlam ihlali Çin gelenekselliği	Örgütsel bağlılık Bağlamsal performans
43	Pradhan ve Gupta (2021)	İstismarcı yönetim Tükenmişlik Aile-iş çatışması İş-aile çatışması Stres transferi	
44	Sajuyigbe (2022)	İşten ayrılma niyeti	
45	Selçuk (2017)	İşten ayrılma niyeti	
46	Şeşen ve Soran (2013)	İAN Tükenmişlik İş stresi Sosyal kaytarma İş arkadaşları ile çatışma	Yenilikçilik Özdeşleşme ÖVD Örgütsel güven
47	Shu vd. (2018)	Sosyal istenirlik Otoriter Politik yetenek	Hayırsever Ahlak Öz-yeterlilik Danışman desteği
48	Soran vd. (2017)	Despotik liderlik	Dönüşümcü liderlik

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
49	Sürücü (2019)	İş stresi İnovasyon	Lider-üye etkileşimi Ödüllendirme Ücret Eğitim ve geliştirme Performans değerlendirme İletişim ve kararlara katılım Kariyer ve terfi İKYU Girişimci davranışlar
50	Tabuk (2016)	Uyumlu kişilik İAN İşe yabancılaşma Tükenmişlik	Birey-iş uyumu Birey-örgüt uyumu
51	Telli Danışmaz (2021)		Örgütsel bağlılık
52	Telli Danışmaz vd. (2019)	İşte var olma	
53	Topçu vd. (2017)	Örgütsel sinizm	İş performansı İş tatmini
54	Tüzgel (2021)	İşe yabancılaşma	Lider-üye etkileşimi Örgütsel kimlik
55	Ünaldı Baydın vd. (2020)	İş stresi	
56	Vigoda-Gadot (2007)	İş stresi Örgütsel politika İAN İhmalkar davranış Tükenmişlik	ÖVD Rol-içi performans İnovasyon İş tatmini Grup düzeyinde ÖVD

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

No	Kaynak	Pozitif İlişkili Kavramlar	Negatif İlişkili Kavramlar
57	[2]Wang ve Huang (2019)	Çalışanların yöneticiye güveni ÖVD Güvenilme duygusu Örgüt temelli öz saygı Hissedilen zorunluluk	
58	[3]Wang ve Huang (2019)	Çalışanların yöneticiye güveni Güvenilme duygusu Örgüt temelli öz saygı Hissedilen zorunluluk	ÖVD
59	Watters (2012)	Toplum yanlısı güdüler İzlenim yönetimi Stres	İş memnuniyeti Kolektivizm
60	Wu vd. (2018)	Yıkıcı liderlik Engelleme stresi	S- s guanxi
61	Yakın ve Sökmen (2018)	Örgütsel sinizm Bilişsel sinizm Duyuşsal sinizm Davranışsal sinizm Sosyal kaytarma	
62	Yıldız ve Ayaz Arda (2018)	Kariyerizm	İAN
63	Yıldız ve Elibol (2021)	Sosyal kaytarma İAN	
64	Yuan (2013)	İşyerinde dışlanma davranışı	
65	Zeng ve Ye (2016)		Örgütsel adalet Psikolojik güvenlik
66	Zhang vd. (2018)	Tükenmişlik	
67	Zhao vd. (2013)	İstismarcı yönetim	Psikolojik güvenlik Çin gelenekselliği

[2] Wang, H. ve Huang, Q. (2019). 1.çalışma.
[3] Wang, H. ve Huang, Q. (2019). 2.çalışma.

Tablo 2.1: ZVD literatürü özet tablosu-devamı

68	Zhao vd. (2014)		Örgütsel kimlik Etkileşim adaleti ÖVD
69	Zheng vd. (2020)	Yüzeysel eylem Duygusal tükenme Alaycılık Azaltılmış kişisel başarı	Derin eylem
70	Zhou ve Wang (2018)	İşten ayrılma niyeti	
71	Zuo (2022)	Öz yeterlilik İş performansı Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı	İş doyumu Bağlamsal performans

EK-2: ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Zorunlu vatandaşlık davranışlarının öncülleri ve sonuçlarının yer aldığı çalışmalara ayrıntılı olarak Tablo:2.2'de yer verilmiştir.

Tablo 2.2: ZVD araştırmalarının öncülleri ve sonuçları[4]

KAYNAK	ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDİATÖR	SONUÇLAR
Ahmadian vd. (2017); Che (2015); Şeşen ve Soran (2013); Turan (2021); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		Tükenmişlik
Ahmadian vd. (2017); Kerse vd. (2019); Şeşen ve Soran (2013); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		İş stresi
Ahmadian vd. (2017); Can Yalçın ve Beğenirbaş (2020); Elibol (2021); Selçuk (2017); Şeşen ve Soran (2013); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		İşten ayrılma niyeti
Ahmadian vd. (2017); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		İnovasyon
Ahmadian vd. (2017); Topçu vd. (2017)		ZVD		İş performansı
Ahmadian vd. (2017)		ZVD		Örgütsel kimlik
Ahmadian vd. (2017)		ZVD		Meslektaşlar ile çatışma

[4] Tablo 2.2, Gizlier, Ö. (2018). "*Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma"* başlıklı doktora tezinden esinlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 2.2: ZVD araştırmalarının öncülleri ve sonuçları-devamı

KAYNAK	ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDİATÖR	SONUÇLAR
Ahmadian vd. (2017)		ZVD		Örgütsel güven
Ahmadian vd. (2017); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		Örgütsel vatandaşlık davranışı
Alkan (2015)	Örgütsel politika algısı	ZVD		
Aydemir ve Akdoğan (2018); Babadağ (2019)		ZVD		İşe yabancılaşma
Baig ve Riaz (2021)	İstismarcı yönetim	ZVD	Meslektaş desteği	Tükenmişlik
Baş ve Şirin (2021)		ZVD	Örgütsel muhalefet	Görev becerikliliği
Bashir vd. (2019)		ZVD	Özerklik ihtiyacının engellenmesi	Psikolojik geri çekilme
Bashir vd. (2019)		ZVD	İlişkisellik ihtiyacının engellenmesi	Psikolojik geri çekilme
Bilen (2018)		ZVD	Duygusal emek	Samimi davranış
Bozdoğan (2022)		ZVD	Toplum yanlısı motivasyon	Tükenmişlik
Can Yalçın ve Beğenirbaş (2020)		ZVD		Kişiler arası çarpıklık
Che (2015)		ZVD		Güvenlik performansı
Che (2015)		ZVD		Çalışan refahı
Che (2015)		ZVD		Fiziksel semptomlar
Chen vd. (2021)		ZVD	Proaktif kişilik	İş-aile çatışması
Chen vd. (2021)		ZVD	İş stresi	İş-aile çatışması
Çoban (2021); Çoban (2022)		ZVD		Örgütsel sinizm
Eivazzadeh ve Nadiri (2022)		ZVD	Örgütsel adalet	İşten ayrılma niyeti
Eivazzadeh ve Nadiri (2022)		ZVD	Psikolojik güvenlik	İşten ayrılma niyeti

Tablo 2.2: ZVD araştırmalarının öncülleri ve sonuçları-devamı

KAYNAK	ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDİATÖR	SONUÇLAR
Elibol vd. (2020); Turan (2021)		ZVD		İşte var olmama
Elibol (2021); Kerse vd. (2019); Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		İşten ayrılma niyeti
Gencer Çelik ve Öngel (2022)		Lider-üye etkileşimi	ZVD	İşten ayrılma niyeti
Golparvar ve Taleb (2016)		ZVD	İş tatmini	Örgütsel vatandaşlık davranışı
Gürsoy ve Köksal (2018)		ZVD	Lider-üye etkileşimi	Psikolojik sermaye ihlali
He vd. (2018)		ZVD	Örgütsel kimlik	Çalışan sessizliği
He vd. (2018)		ZVD	Örgütsel kimlik	Duygusal Tükenme
He vd. (2019)		ZVD	S-s guanxi	Çalışan sessizliği
He vd. (2019)		ZVD	S-s guanxi	Ahlaki serbestlik
He vd. (2020)		ZVD	Olumsuz etki	Çalışan yaratıcılığı
He vd. (2020)		ZVD	Olumsuz etki	Yaratıcı öz yeterlilik
He vd. (2022)		ZVD	ZVD'na dayalı kaynak tazminatı	Göreli yoksunluk
He vd. (2022)		ZVD	ZVD'na dayalı kaynak tazminatı	Çalışan refahı
Hung vd. (2022)		ZVD	Duygusal düzenleme	İş performansı
Hung vd. (2022)		ZVD	Duygusal düzenleme	İşe bağlılık
Jin ve Hahm (2019)	Güç mesafesi	ZVD		İşten ayrılma niyeti
Jin ve Hahm (2019)	Güç mesafesi	ZVD		Duygusal tükenme
Köksal (2020)		ZVD		İş-aile çatışması
Köksal ve Gürsoy (2020)		ZVD	Lider-üye etkileşimi	Örgütsel bağlılık
Li vd. (2021)		ZVD	Tükenmişlik	Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı

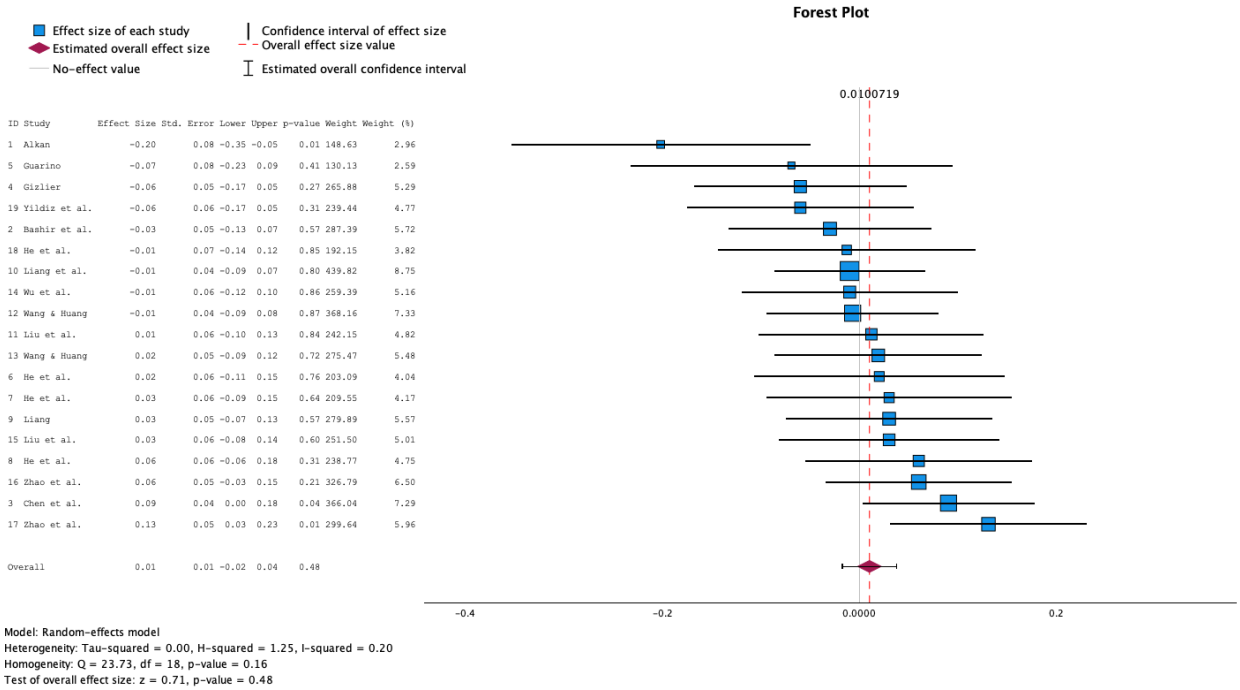
Tablo 2.2: ZVD araştırmalarının öncülleri ve sonuçları-devamı

KAYNAK	ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDİATÖR	SONUÇLAR
Li vd. (2021)		ZVD	Ahlaki serbestlik	Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı
Li vd. (2021)		ZVD	Çalışan sessizliği	Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı
Liang (2022)		ZVD	Nevrotiklik	Uyumluluk maskesi
Liang (2022)		ZVD	Nevrotiklik	Vatandaşlık baskısı
Liang vd. (2022)		ZVD	Tükenmişlik	Uyumluluk maskesi
Liang vd. (2022)		ZVD	Tükenmişlik	İş sapması
Liu vd. (2017)	Örgütsel vatandaşlık baskısı	ZVD	İş özerkliği	İş-aile çatışması
Liu vd. (2019)	Takdir edilme	ZVD		İş yükü
Peng ve Zhao (2011)		ZVD	Psikolojik bağlam ihlali	Bağlamsal performans
Peng ve Zhao (2011)		ZVD	Çin gelenekselliği	Örgütsel bağlılık
Pradhan ve Gupta (2021)	İstismarcı yönetim	ZVD	Tükenmişlik	Aile-iş çatışması
Pradhan ve Gupta (2021)	İstismarcı yönetim	ZVD	Stres transferi	İş-aile çatışması
Sajuyigbe (2022)		ZVD	Duygusal zeka	İşten ayrılma niyeti
Su (2021)		ZVD	Tükenmişlik	Üretkenlik karşıtı işyeri davranışı
Su (2021)		ZVD	Ahlaki serbestlik	Çalışan sessizliği
Telli Danismaz (2021)		ZVD	İşte var olmama	Örgütsel bağlılık
Telli Danismaz (2021); Telli Danışmaz vd. (2019)		ZVD	Başarma ihtiyacı	Örgütsel bağlılık
Tüzgel (2021)		Lider-üye etkileşimi	ZVD	İşe yabancılaşma

Tablo 2.2: ZVD araştırmalarının öncülleri ve sonuçları-devamı

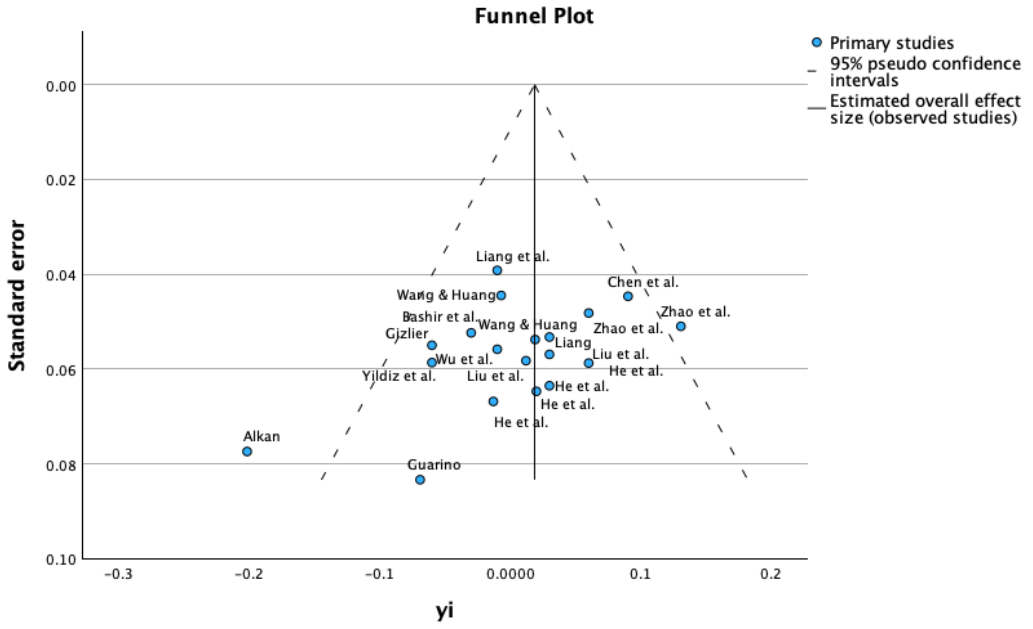
KAYNAK	ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDİATÖR	SONUÇLAR
Tüzgel (2021)		Lider-üye etkileşimi	ZVD	Örgütsel kimlik
Vigoda-Gadot (2006)	Piyasa baskısı	ZVD		
Vigoda-Gadot (2006)	İstismarcı yönetim	ZVD		
Vigoda-Gadot (2006)	Rol dışı davranışlar	ZVD		
Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		Örgütsel politika
Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		Görev performansı
Vigoda-Gadot (2007)		ZVD		İhmalkar davranışlar
Yakın ve Sökmen (2018)		Sosyal kaytarma	ZVD	Örgütsel sinizm
Yıldız (2016)	Örgütsel bağlılık	ZVD	İşten ayrılma niyeti	
Yıldız ve Ayaz Arda (2018)	Kariyerizm	ZVD	İşten ayrılma niyeti	
Yıldız ve Elibol (2021)		ZVD	İşten ayrılma niyeti	Sosyal kaytarma
Zhang vd. (2018)		ZVD	Psikolojik sermaye	Tükenmişlik
Zhao vd. (2014)		ZVD	Etkileşimsel adalet	Örgütsel vatandaşlık davranışı
Zhao vd. (2014)		ZVD	Örgütsel kimlik	Örgütsel vatandaşlık davranışı
Zheng vd. (2020)		ZVD	Duygusal emek	Tükenmişlik

EK-3: META-ANALİZDE İNCELENEN YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

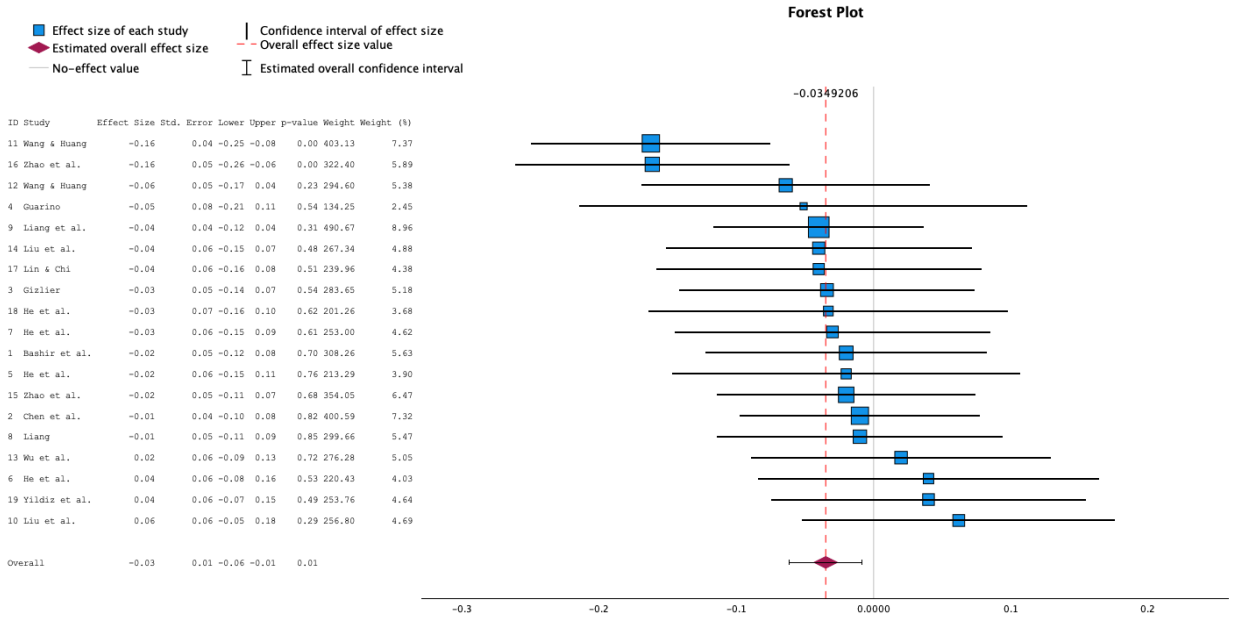


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Alkan	-0.20	0.08	-0.35	-0.05	0.01	148.63	2.96
5	Guarino	-0.07	0.08	-0.23	0.09	0.41	130.13	2.59
4	Gizlier	-0.06	0.05	-0.17	0.05	0.27	265.88	5.29
19	Yildiz et al.	-0.06	0.06	-0.17	0.05	0.31	239.44	4.77
2	Bashir et al.	-0.03	0.05	-0.13	0.07	0.57	287.39	5.72
18	He et al.	-0.01	0.07	-0.14	0.12	0.85	192.15	3.82
10	Liang et al.	-0.01	0.04	-0.09	0.07	0.80	439.82	8.75
14	Wu et al.	-0.01	0.06	-0.12	0.10	0.86	259.39	5.16
12	Wang & Huang	-0.01	0.04	-0.09	0.08	0.87	368.16	7.33
11	Liu et al.	0.01	0.06	-0.10	0.13	0.84	242.15	4.82
13	Wang & Huang	0.02	0.05	-0.09	0.12	0.72	275.47	5.48
6	He et al.	0.02	0.06	-0.11	0.15	0.76	203.09	4.04
7	He et al.	0.03	0.06	-0.09	0.15	0.64	209.55	4.17
9	Liang	0.03	0.05	-0.07	0.13	0.57	279.89	5.57
15	Liu et al.	0.03	0.06	-0.08	0.14	0.60	251.50	5.01
8	He et al.	0.06	0.06	-0.06	0.18	0.31	238.77	4.75
16	Zhao et al.	0.06	0.05	-0.03	0.15	0.21	326.79	6.50
3	Chen et al.	0.09	0.04	0.00	0.18	0.04	366.04	7.29
17	Zhao et al.	0.13	0.05	0.03	0.23	0.01	299.64	5.96
	Overall	0.01	0.01	-0.02	0.04	0.48		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.25, I-squared = 0.20
Homogeneity: Q = 23.73, df = 18, p-value = 0.16
Test of overall effect size: z = 0.71, p-value = 0.48

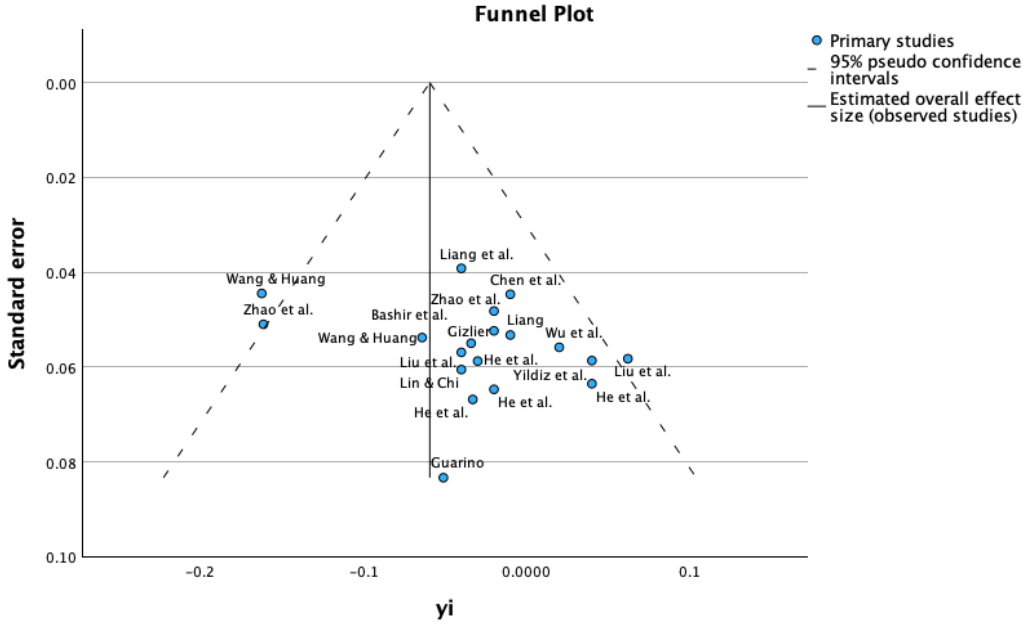


EK-4: META-ANALİZDE İNCELENEN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

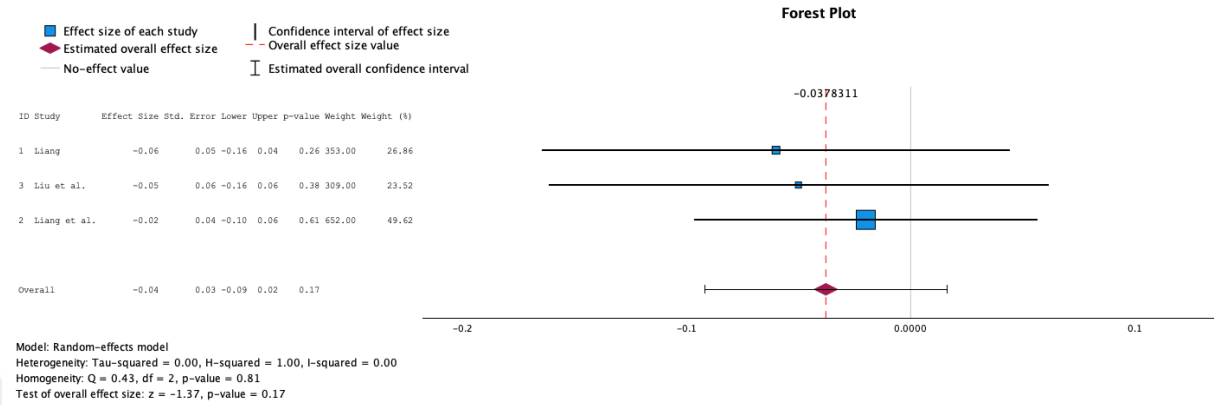


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
11	Wang & Huang	-0.16	0.04	-0.25	-0.08	0.00	403.13	7.37
16	Zhao et al.	-0.16	0.05	-0.26	-0.06	0.00	322.40	5.89
12	Wang & Huang	-0.06	0.05	-0.17	0.04	0.23	294.60	5.38
4	Guarino	-0.05	0.08	-0.21	0.11	0.54	134.25	2.45
9	Liang et al.	-0.04	0.04	-0.12	0.04	0.31	490.67	8.96
14	Liu et al.	-0.04	0.06	-0.15	0.07	0.48	267.34	4.88
17	Lin & Chi	-0.04	0.06	-0.16	0.08	0.51	239.96	4.38
3	Gizlier	-0.03	0.05	-0.14	0.07	0.54	283.65	5.18
18	He et al.	-0.03	0.07	-0.16	0.10	0.62	201.26	3.68
7	He et al.	-0.03	0.06	-0.15	0.09	0.61	253.00	4.62
1	Bashir et al.	-0.02	0.05	-0.12	0.08	0.70	308.26	5.63
5	He et al.	-0.02	0.06	-0.15	0.11	0.76	213.29	3.90
15	Zhao et al.	-0.02	0.05	-0.11	0.07	0.68	354.05	6.47
2	Chen et al.	-0.01	0.04	-0.10	0.08	0.82	400.59	7.32
8	Liang	-0.01	0.05	-0.11	0.09	0.85	299.66	5.47
13	Wu et al.	0.02	0.06	-0.09	0.13	0.72	276.28	5.05
6	He et al.	0.04	0.06	-0.08	0.16	0.53	220.43	4.03
19	Yildiz et al.	0.04	0.06	-0.07	0.15	0.49	253.76	4.64
10	Liu et al.	0.06	0.06	-0.05	0.18	0.29	256.80	4.69
	Overall	-0.03	0.01	-0.06	-0.01	0.01		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.17, I-squared = 0.15
Homogeneity: Q = 22.28, df = 18, p-value = 0.22
Test of overall effect size: z = -2.58, p-value = 0.01

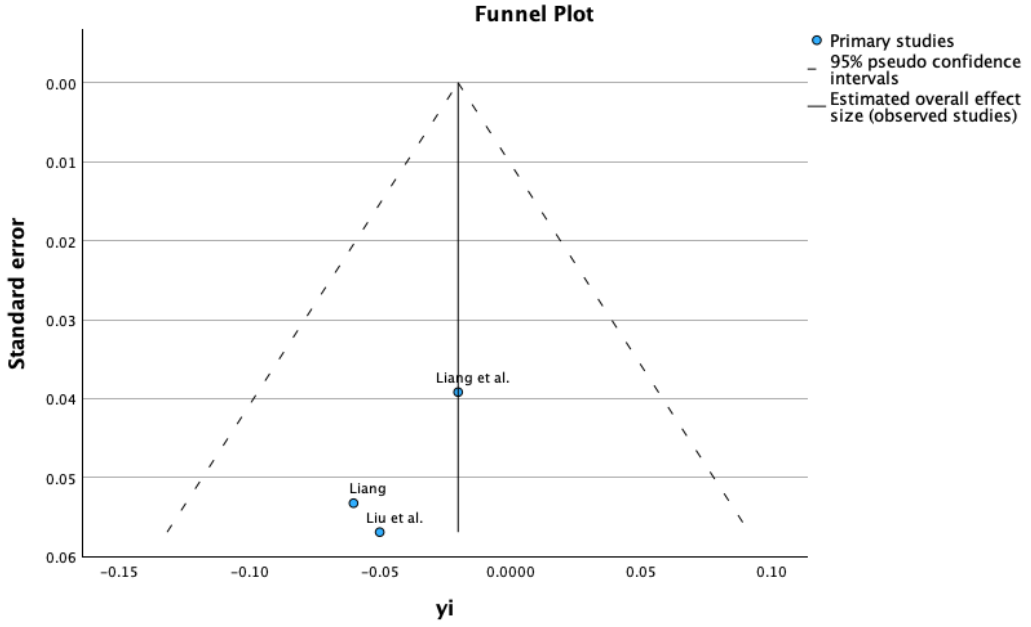


EK-5: META-ANALİZDE İNCELENEN ÇOCUK SAYISI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

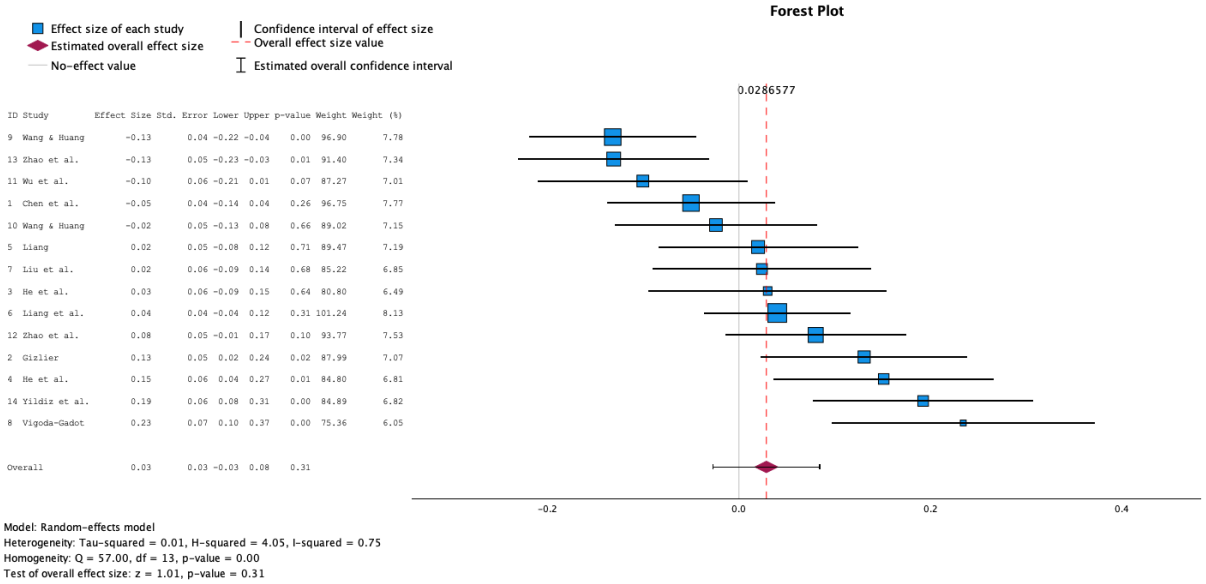


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Liang	-0.06	0.05	-0.16	0.04	0.26	353.00	26.86
3	Liu et al.	-0.05	0.06	-0.16	0.06	0.38	309.00	23.52
2	Liang et al.	-0.02	0.04	-0.10	0.06	0.61	652.00	49.62
	Overall	-0.04	0.03	-0.09	0.02	0.17		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.00, I-squared = 0.00
Homogeneity: Q = 0.43, df = 2, p-value = 0.81
Test of overall effect size: z = -1.37, p-value = 0.17

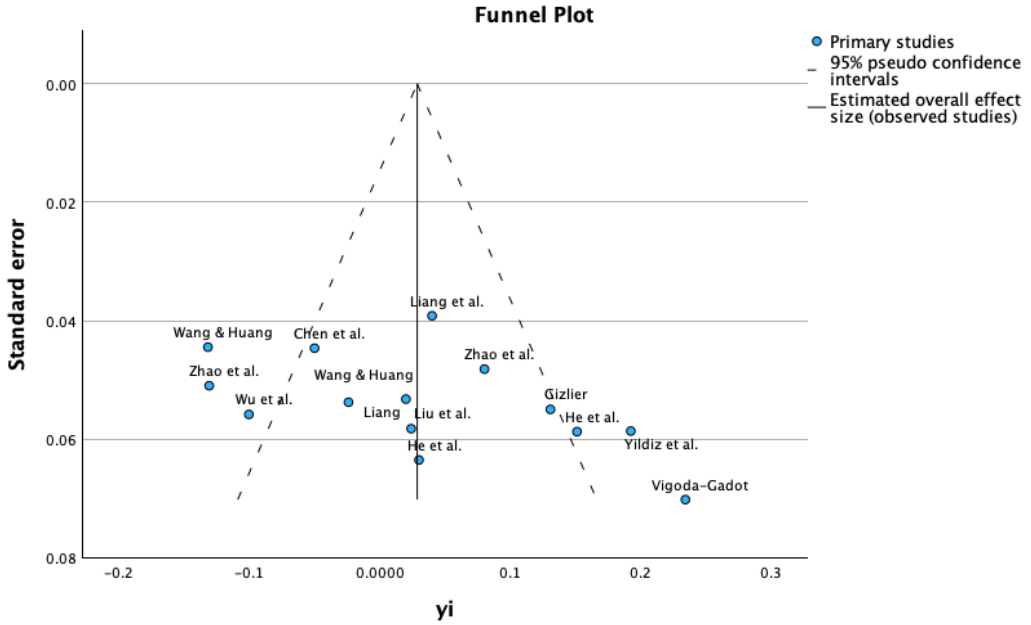


EK-6: META-ANALİZDE İNCELENEN EĞİTİM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

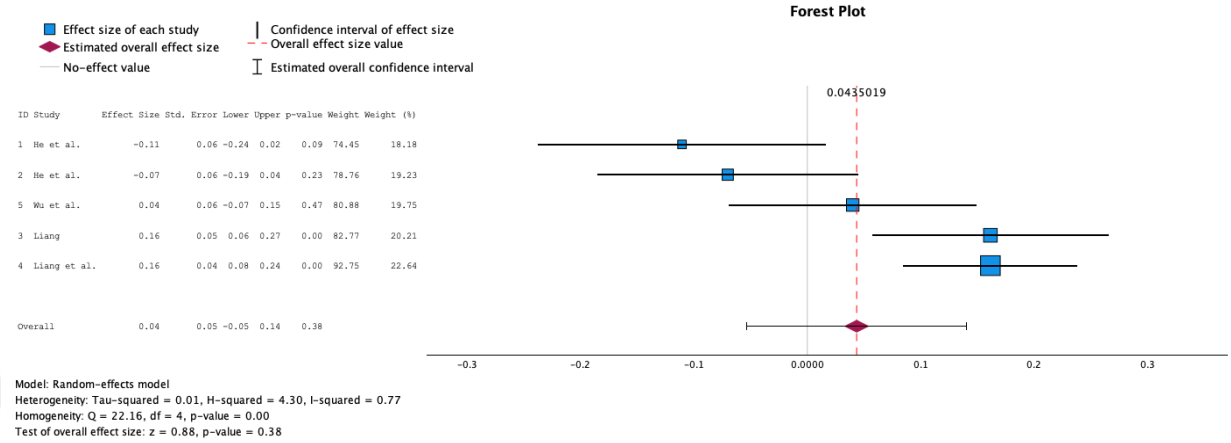


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
9	Wang & Huang	-0.13	0.04	-0.22	-0.04	0.00	96.90	7.78
13	Zhao et al.	-0.13	0.05	-0.23	-0.03	0.01	91.40	7.34
11	Wu et al.	-0.10	0.06	-0.21	0.01	0.07	87.27	7.01
1	Chen et al.	-0.05	0.04	-0.14	0.04	0.26	96.75	7.77
10	Wang & Huang	-0.02	0.05	-0.13	0.08	0.66	89.02	7.15
5	Liang	0.02	0.05	-0.08	0.12	0.71	89.47	7.19
7	Liu et al.	0.02	0.06	-0.09	0.14	0.68	85.22	6.85
3	He et al.	0.03	0.06	-0.09	0.15	0.64	80.80	6.49
6	Liang et al.	0.04	0.04	-0.04	0.12	0.31	101.24	8.13
12	Zhao et al.	0.08	0.05	-0.01	0.17	0.10	93.77	7.53
2	Gizlier	0.13	0.05	0.02	0.24	0.02	87.99	7.07
4	He et al.	0.15	0.06	0.04	0.27	0.01	84.80	6.81
14	Yildiz et al.	0.19	0.06	0.08	0.31	0.00	84.89	6.82
8	Vigoda-Gadot	0.23	0.07	0.10	0.37	0.00	75.36	6.05
	Overall	0.03	0.03	-0.03	0.08	0.31		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 4.05, I-squared = 0.75
Homogeneity: Q = 57.00, df = 13, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 1.01, p-value = 0.31

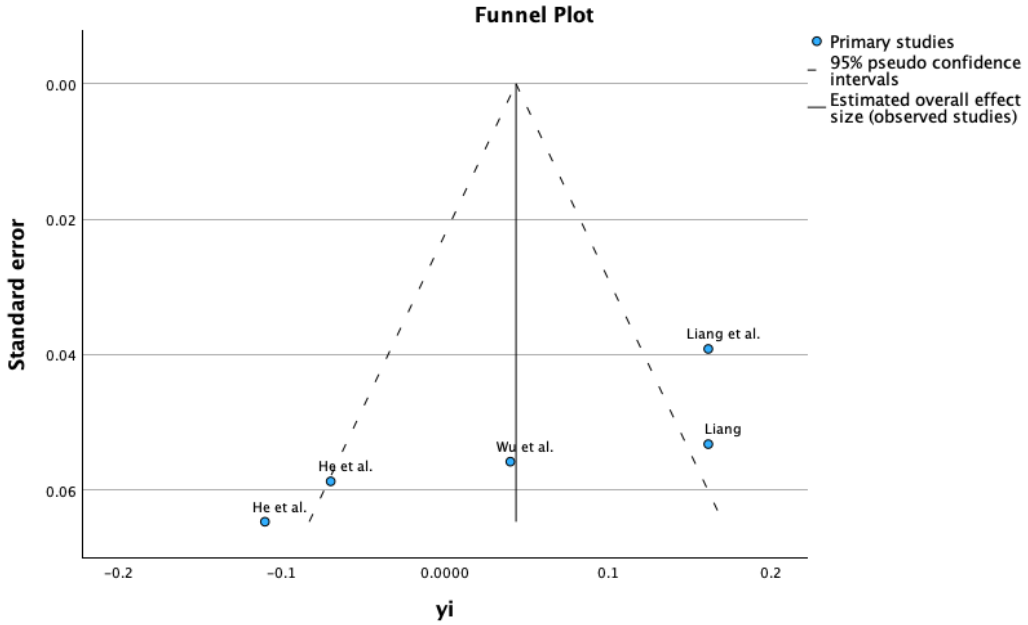


EK-7: META-ANALİZDE İNCELENEN ÇALIŞMA SAATLERİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

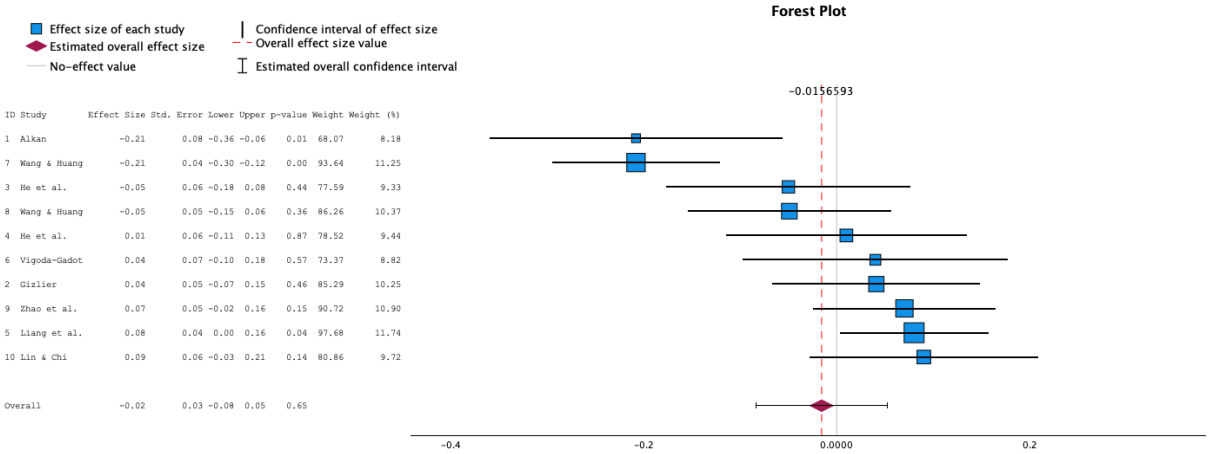


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	He et al.	-0.11	0.06	-0.24	0.02	0.09	74.45	18.18
2	He et al.	-0.07	0.06	-0.19	0.04	0.23	78.76	19.23
5	Wu et al.	0.04	0.06	-0.07	0.15	0.47	80.88	19.75
3	Liang	0.16	0.05	0.06	0.27	0.00	82.77	20.21
4	Liang et al.	0.16	0.04	0.08	0.24	0.00	92.75	22.64
	Overall	0.04	0.05	-0.05	0.14	0.38		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 4.30, I-squared = 0.77
Homogeneity: Q = 22.16, df = 4, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 0.88, p-value = 0.38

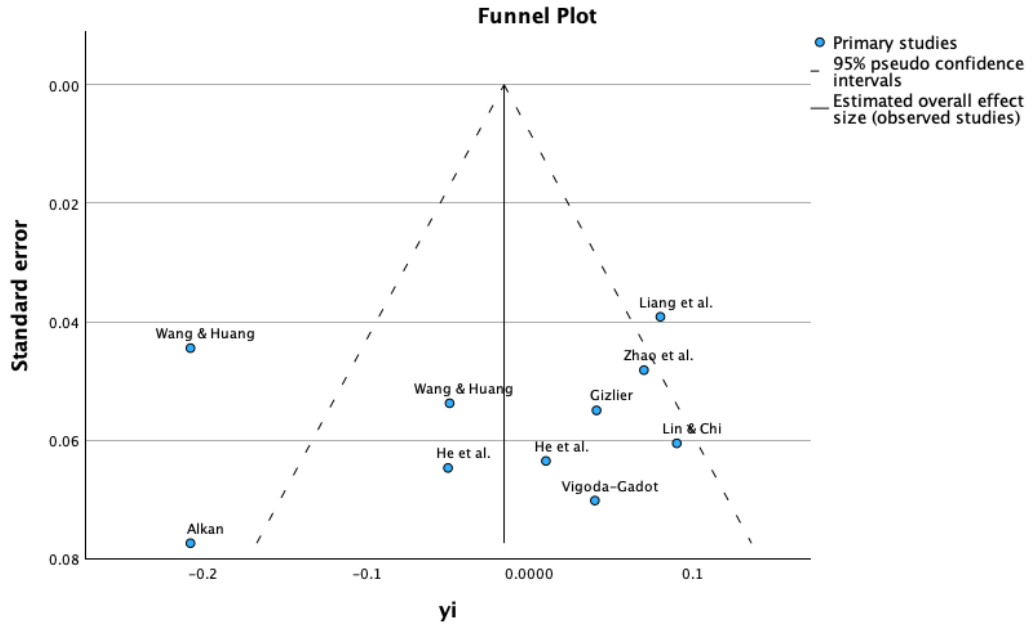


EK-8: META-ANALİZDE İNCELENEN KIDEM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

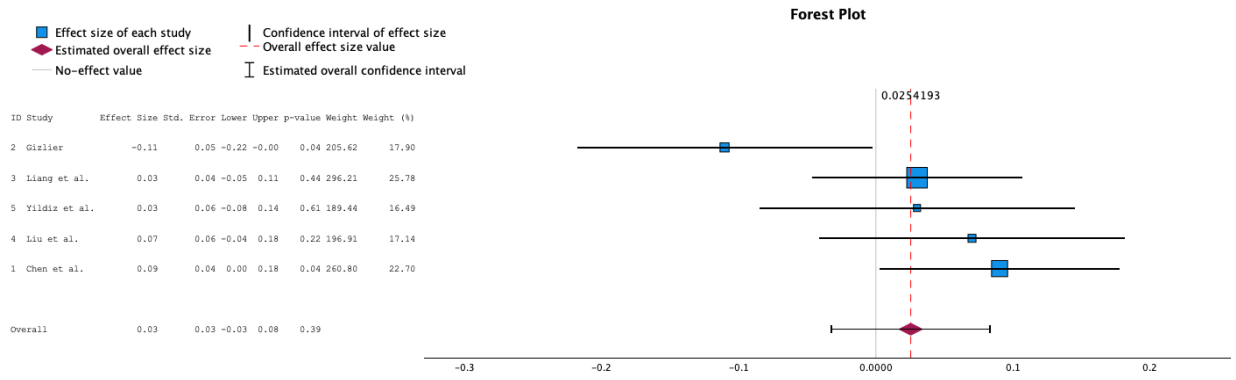


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Alkan	-0.21	0.08	-0.36	-0.06	0.01	68.07	8.18
7	Wang & Huang	-0.21	0.04	-0.30	-0.12	0.00	93.64	11.25
3	He et al.	-0.05	0.06	-0.18	0.08	0.44	77.59	9.33
8	Wang & Huang	-0.05	0.05	-0.15	0.06	0.36	86.26	10.37
4	He et al.	0.01	0.06	-0.11	0.13	0.87	78.52	9.44
6	Vigoda-Gadot	0.04	0.07	-0.10	0.18	0.57	73.37	8.82
2	Gizlier	0.04	0.05	-0.07	0.15	0.46	85.29	10.25
9	Zhao et al.	0.07	0.05	-0.02	0.16	0.15	90.72	10.90
5	Liang et al.	0.08	0.04	0.00	0.16	0.04	97.68	11.74
10	Lin & Chi	0.09	0.06	-0.03	0.21	0.14	80.86	9.72
	Overall	-0.02	0.03	-0.08	0.05	0.65		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 3.90, I-squared = 0.74
Homogeneity: Q = 39.56, df = 9, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = -0.45, p-value = 0.65

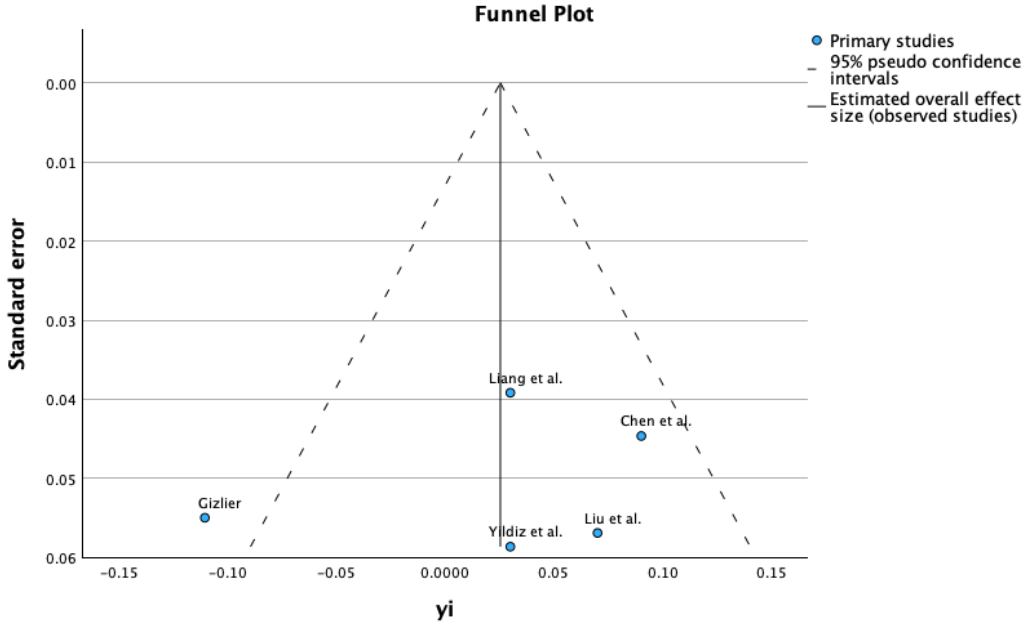


EK-9: META-ANALİZDE İNCELENEN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

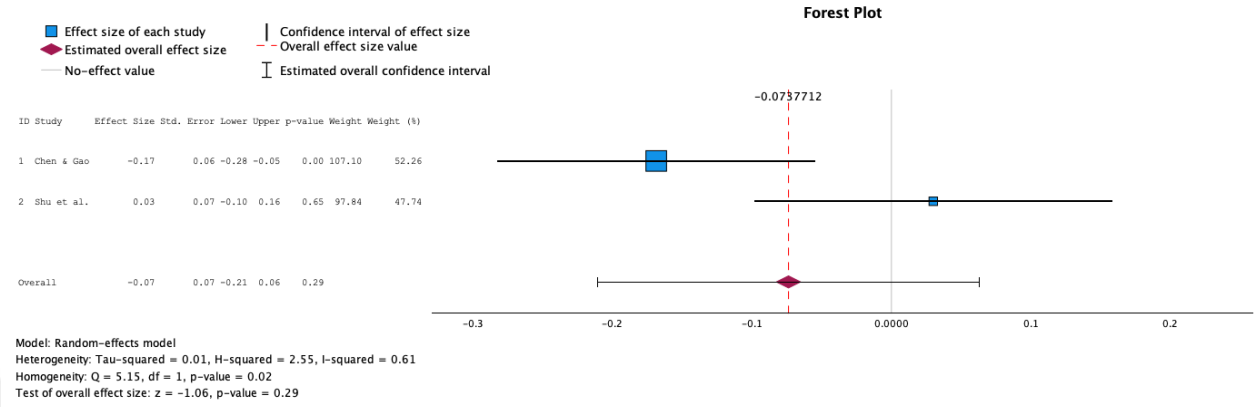


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Gizlier	-0.11	0.05	-0.22	-0.00	0.04	205.62	17.90
3	Liang et al.	0.03	0.04	-0.05	0.11	0.44	296.21	25.78
5	Yildiz et al.	0.03	0.06	-0.08	0.14	0.61	189.44	16.49
4	Liu et al.	0.07	0.06	-0.04	0.18	0.22	196.91	17.14
1	Chen et al.	0.09	0.04	0.00	0.18	0.04	260.80	22.70
	Overall	0.03	0.03	-0.03	0.08	0.39		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.75, I-squared = 0.43
Homogeneity: Q = 8.84, df = 4, p-value = 0.07
Test of overall effect size: z = 0.86, p-value = 0.39

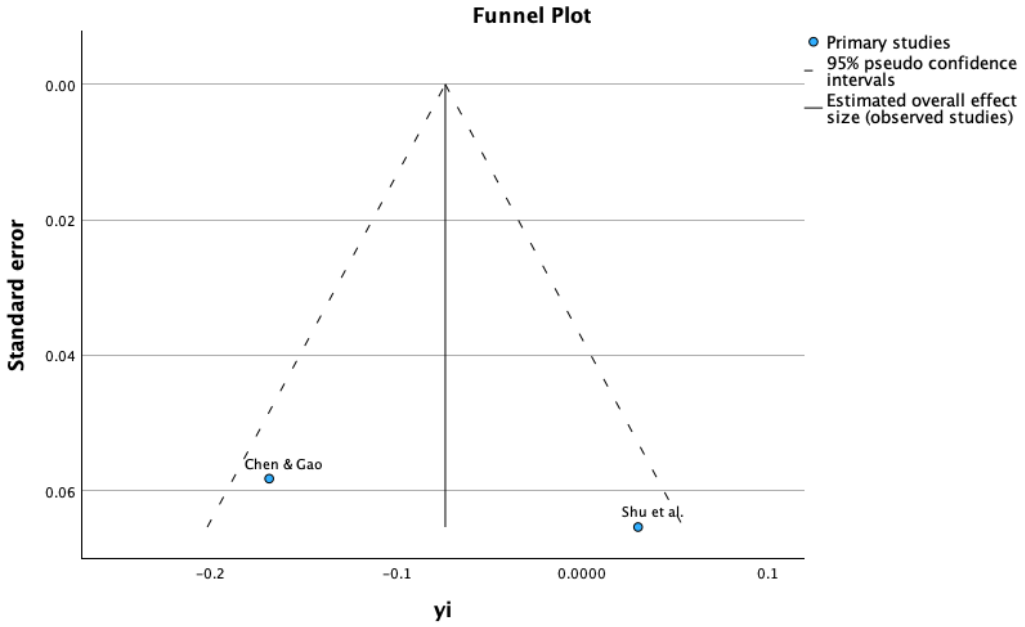


EK-10: META-ANALİZDE İNCELENEN POLİTİK YETENEK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

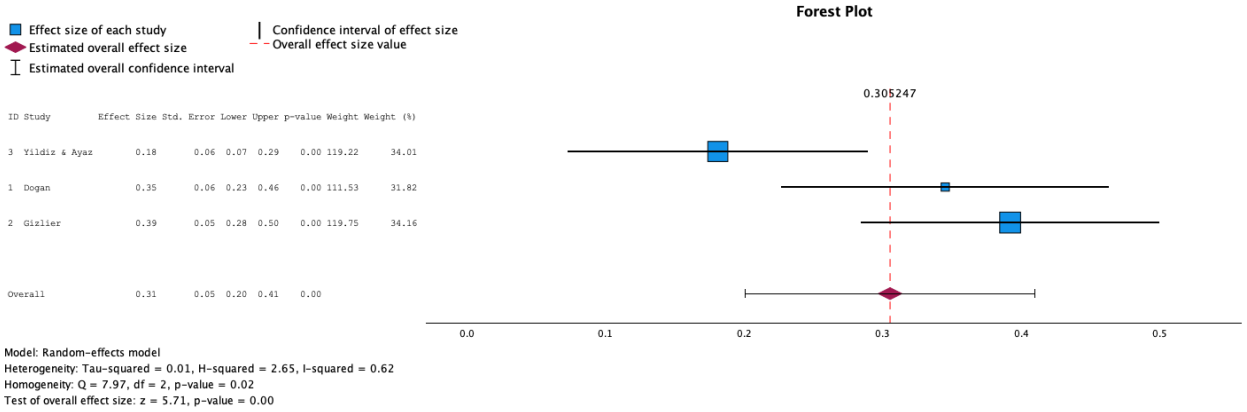


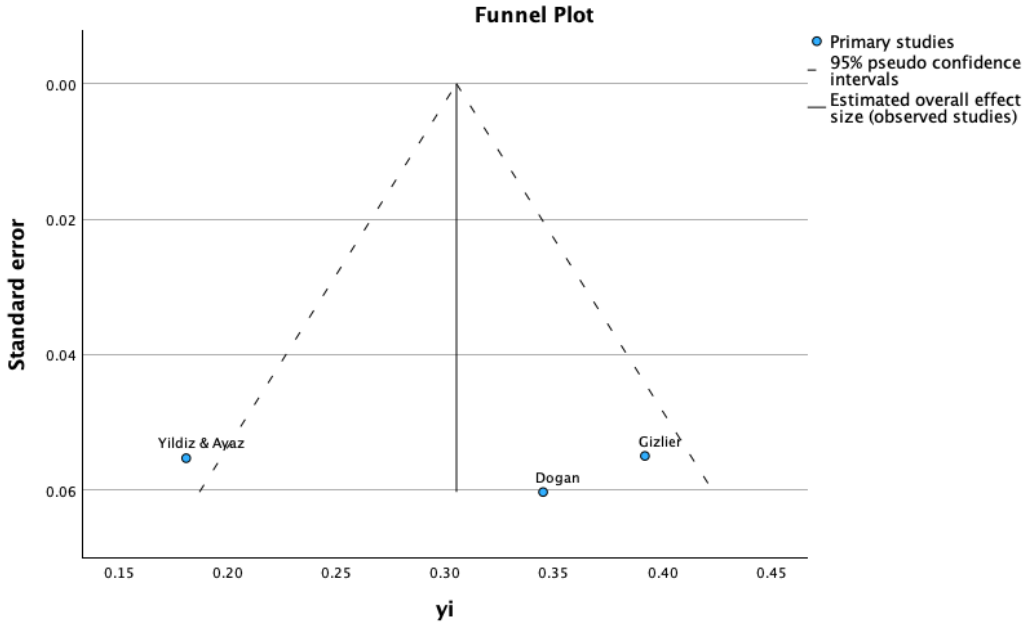
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Chen & Gao	-0.17	0.06	-0.28	-0.05	0.00	107.10	52.26
2	Shu et al.	0.03	0.07	-0.10	0.16	0.65	97.84	47.74
	Overall	-0.07	0.07	-0.21	0.06	0.29		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 2.55, I-squared = 0.61
Homogeneity: Q = 5.15, df = 1, p-value = 0.02
Test of overall effect size: z = -1.06, p-value = 0.29

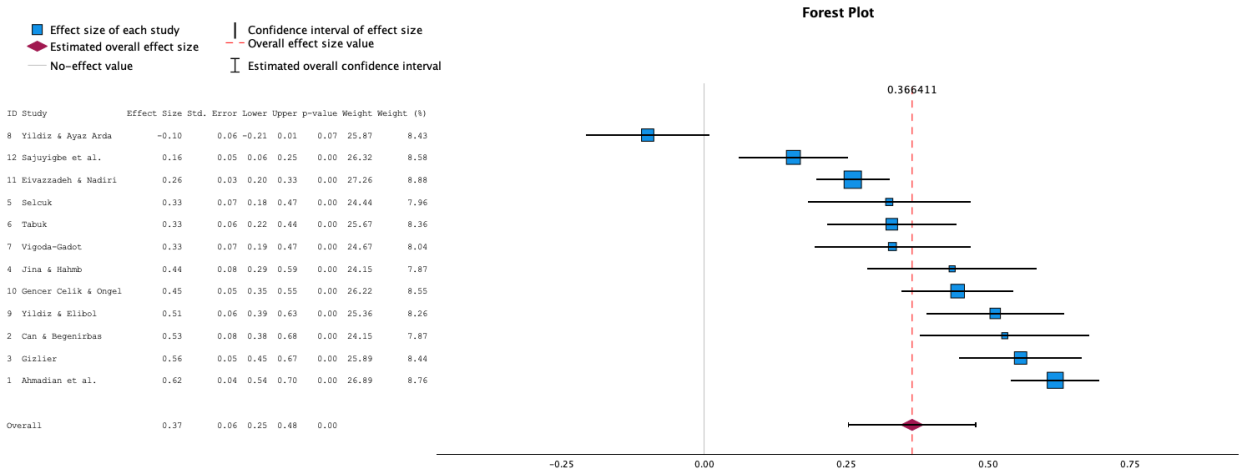


EK-11: META-ANALİZDE İNCELENEN KARİYERİZM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



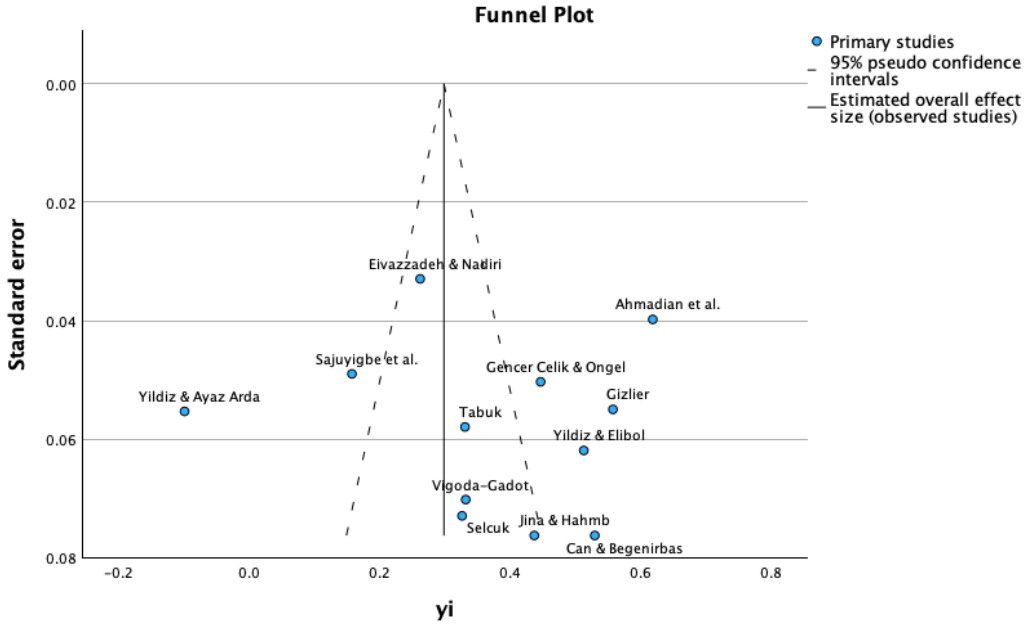


EK-12: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞTEN AYRILMA NİYETİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

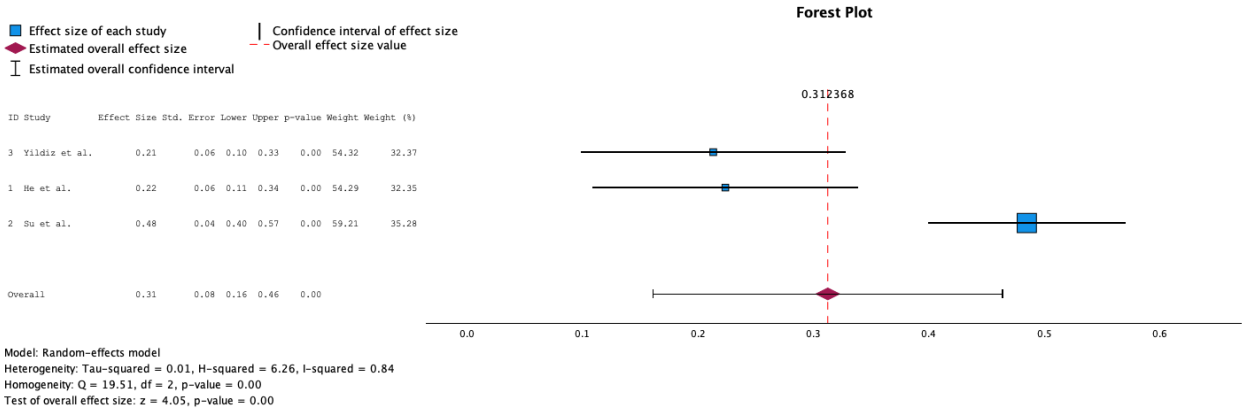


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
8	Yildiz & Ayaz Arda	-0.10	0.06	-0.21	0.01	0.07	25.87	8.43
12	Sajuyigbe et al.	0.16	0.05	0.06	0.25	0.00	26.32	8.58
11	Eivazzadeh & Nadiri	0.26	0.03	0.20	0.33	0.00	27.26	8.88
5	Selcuk	0.33	0.07	0.18	0.47	0.00	24.44	7.96
6	Tabuk	0.33	0.06	0.22	0.44	0.00	25.67	8.36
7	Vigoda-Gadot	0.33	0.07	0.19	0.47	0.00	24.67	8.04
4	Jina & Hahmb	0.44	0.08	0.29	0.59	0.00	24.15	7.87
10	Gencer Celik & Ongel	0.45	0.05	0.35	0.55	0.00	26.22	8.55
9	Yildiz & Elibol	0.51	0.06	0.39	0.63	0.00	25.36	8.26
2	Can & Begenirbas	0.53	0.08	0.38	0.68	0.00	24.15	7.87
3	Gizlier	0.56	0.05	0.45	0.67	0.00	25.89	8.44
1	Ahmadian et al.	0.62	0.04	0.54	0.70	0.00	26.89	8.76
	Overall	0.37	0.06	0.25	0.48	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.04, H-squared = 13.41, I-squared = 0.93
Homogeneity: Q = 165.73, df = 11, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 6.42, p-value = 0.00

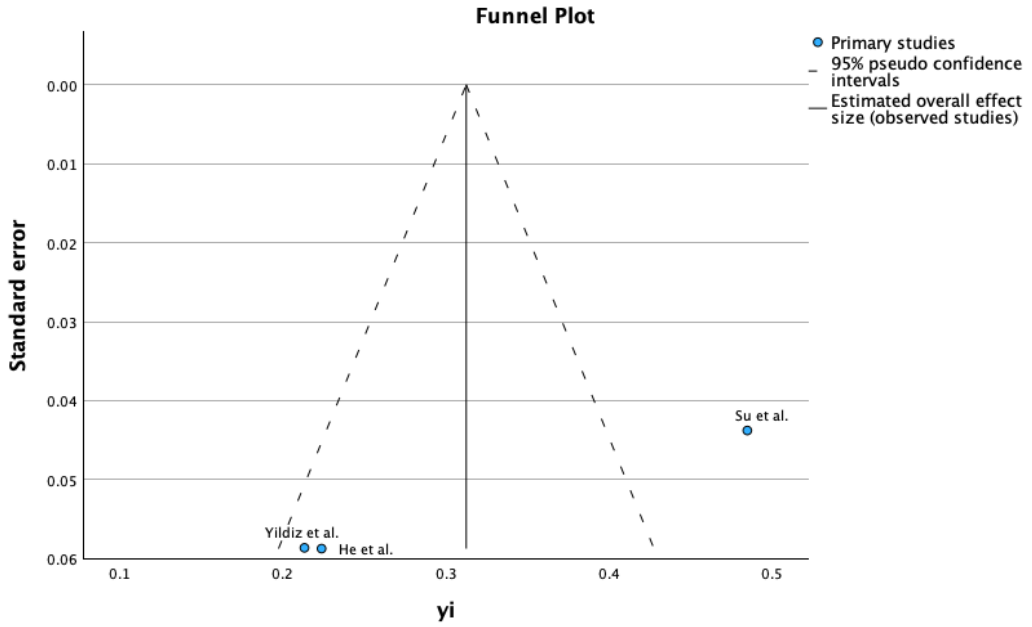


EK-13: META-ANALİZDE İNCELENEN AHLAKİ ÇÖZÜLME DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

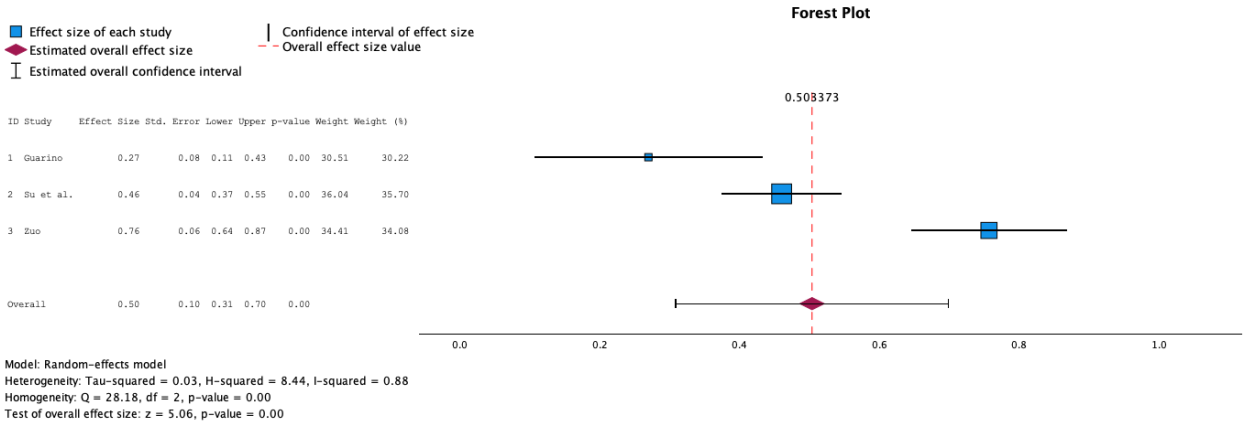


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
3	Yildiz et al.	0.21	0.06	0.10	0.33	0.00	54.32	32.37
1	He et al.	0.22	0.06	0.11	0.34	0.00	54.29	32.35
2	Su et al.	0.48	0.04	0.40	0.57	0.00	59.21	35.28
	Overall	0.31	0.08	0.16	0.46	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 6.26, I-squared = 0.84
Homogeneity: Q = 19.51, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 4.05, p-value = 0.00

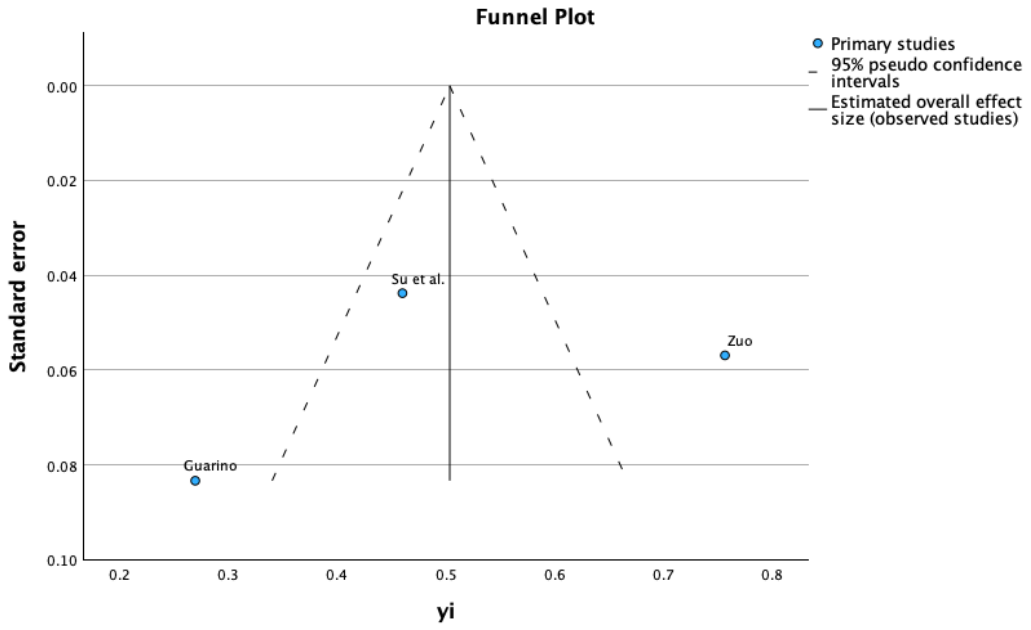


EK-14: META-ANALİZDE İNCELENEN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞYERİ DAVRANIŞLARI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

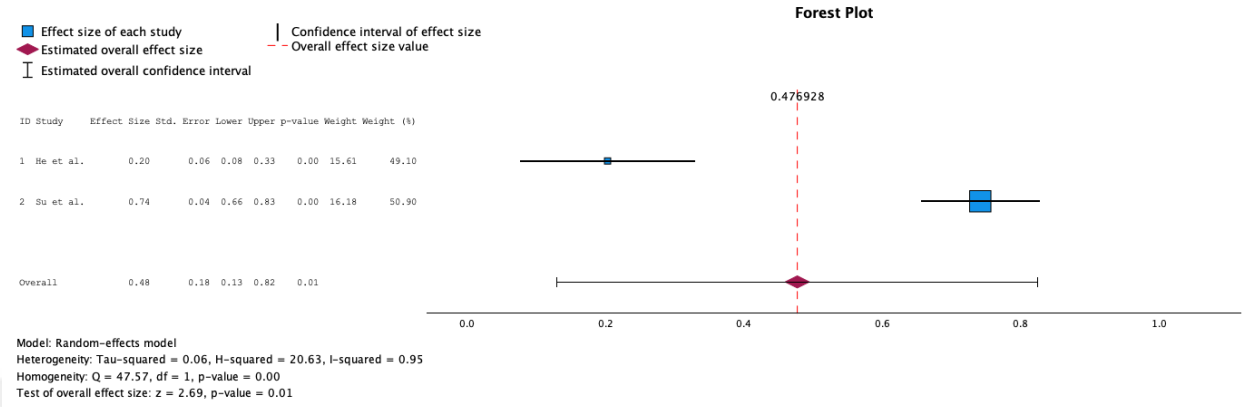


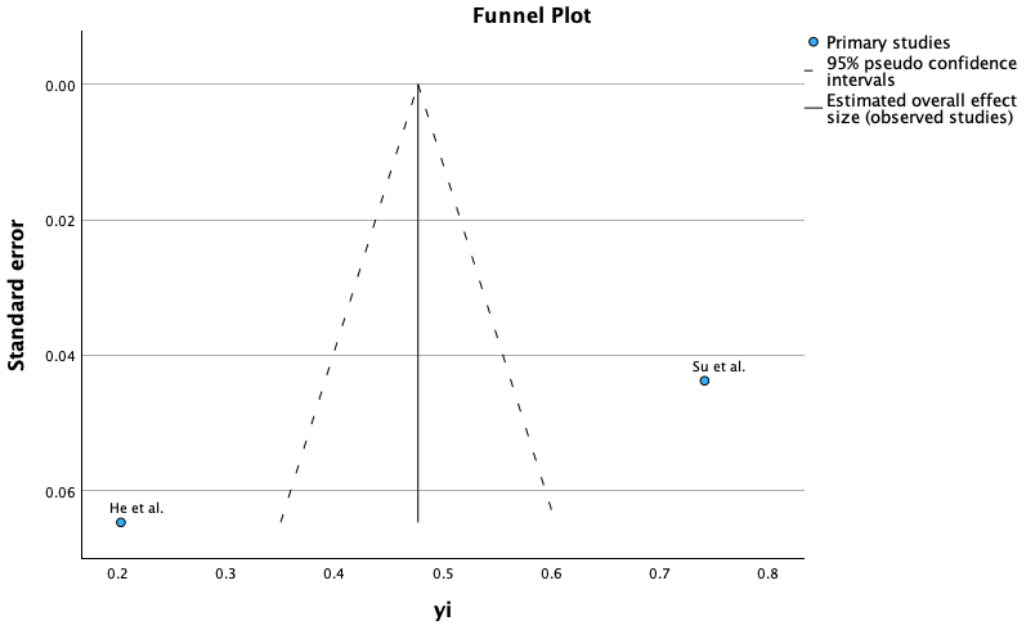
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Guarino	0.27	0.08	0.11	0.43	0.00	30.51	30.22
2	Su et al.	0.46	0.04	0.37	0.55	0.00	36.04	35.70
3	Zuo	0.76	0.06	0.64	0.87	0.00	34.41	34.08
	Overall	0.50	0.10	0.31	0.70	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.03, H-squared = 8.44, I-squared = 0.88
Homogeneity: Q = 28.18, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 5.06, p-value = 0.00

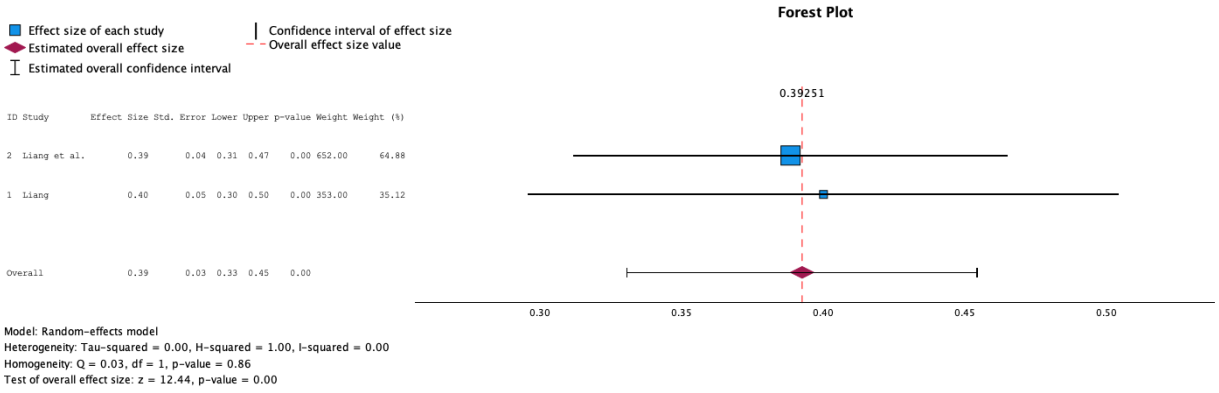


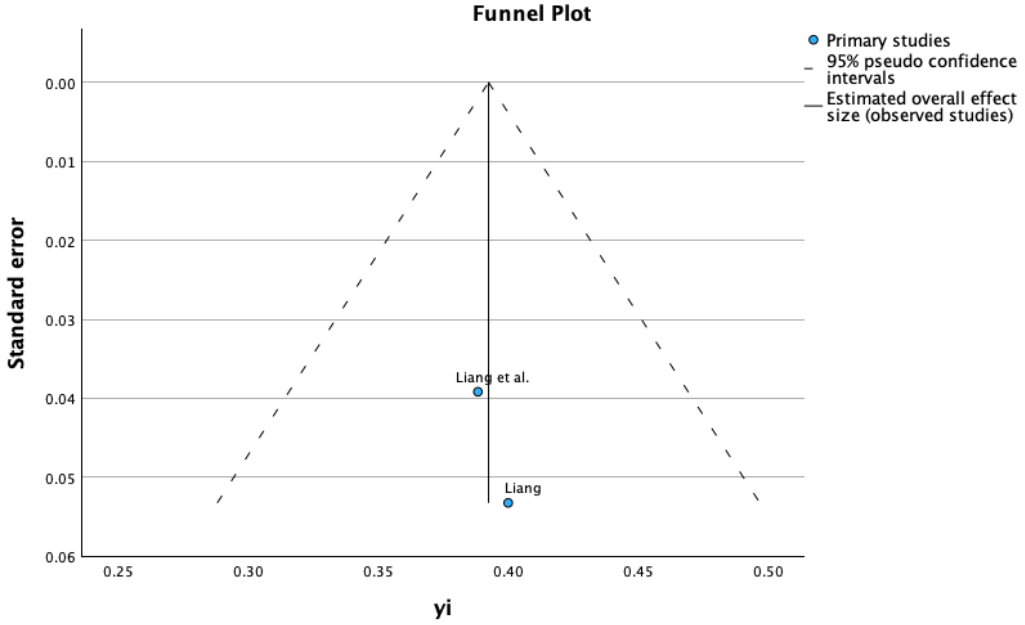
EK-15: META-ANALİZDE İNCELENEN ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



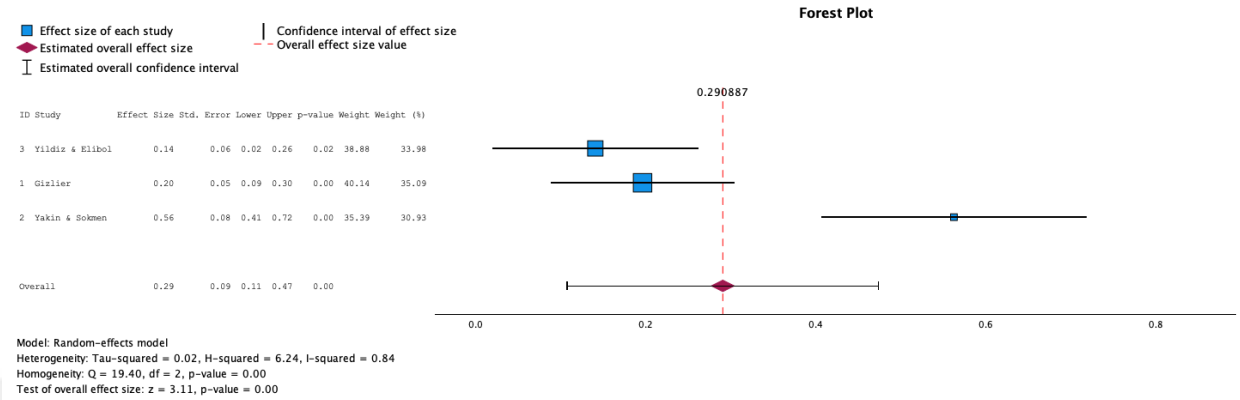


EK-16: META-ANALİZDE İNCELENEN UYUMLULUK MASKESİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



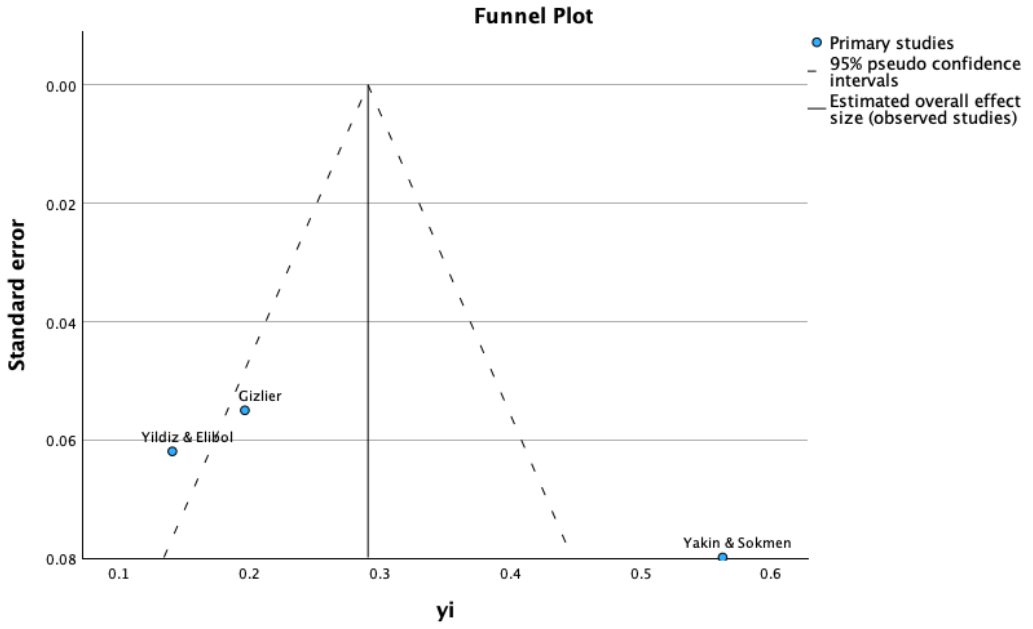


EK-17: META-ANALİZDE İNCELENEN SOSYAL KAYTARMA DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

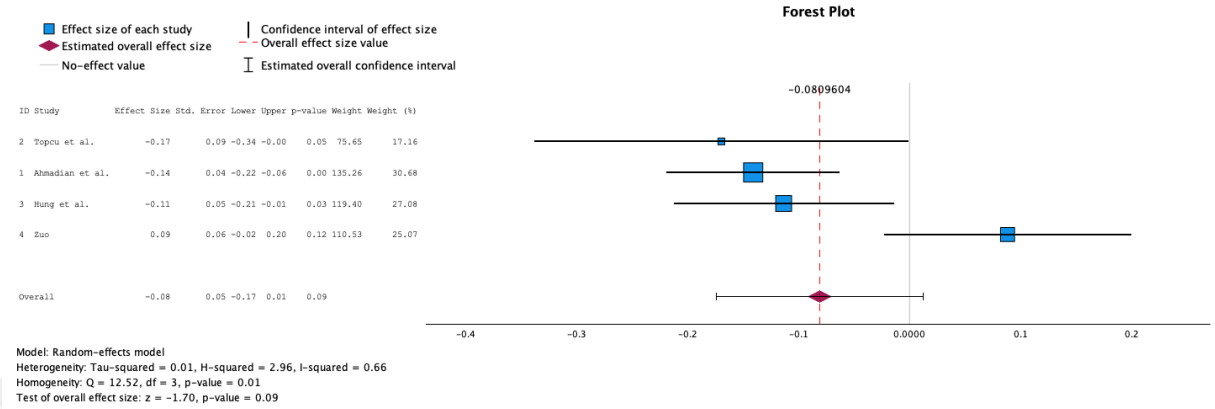


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
3	Yildiz & Elibol	0.14	0.06	0.02	0.26	0.02	38.88	33.98
1	Gizlier	0.20	0.05	0.09	0.30	0.00	40.14	35.09
2	Yakin & Sokmen	0.56	0.08	0.41	0.72	0.00	35.39	30.93
	Overall	0.29	0.09	0.11	0.47	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.02, H-squared = 6.24, I-squared = 0.84
Homogeneity: Q = 19.40, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 3.11, p-value = 0.00

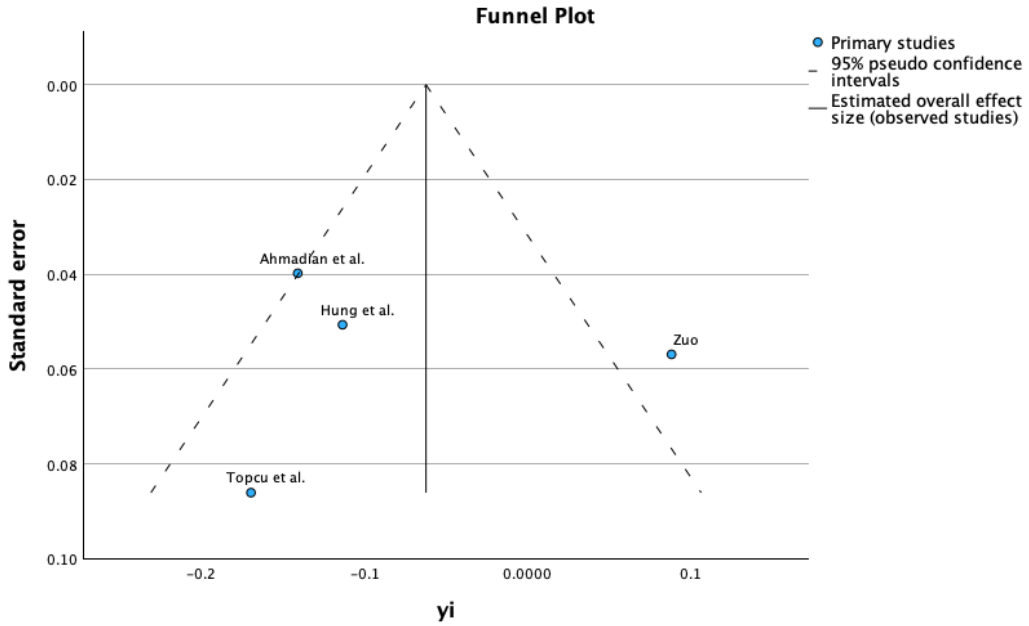


EK-18: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞ PERFORMANSI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

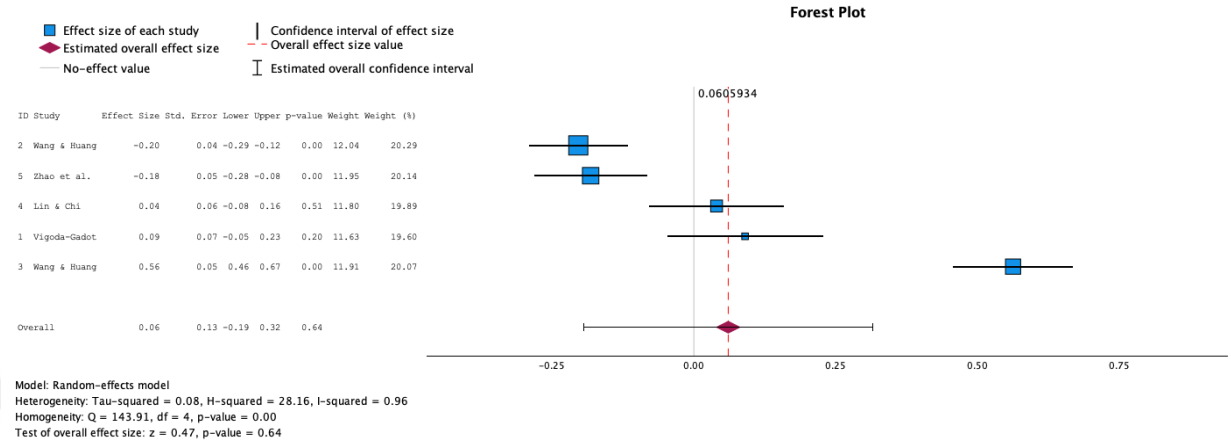


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Topcu et al.	-0.17	0.09	-0.34	-0.00	0.05	75.65	17.16
1	Ahmadian et al.	-0.14	0.04	-0.22	-0.06	0.00	135.26	30.68
3	Hung et al.	-0.11	0.05	-0.21	-0.01	0.03	119.40	27.08
4	Zuo	0.09	0.06	-0.02	0.20	0.12	110.53	25.07
	Overall	-0.08	0.05	-0.17	0.01	0.09		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 2.96, I-squared = 0.66
Homogeneity: Q = 12.52, df = 3, p-value = 0.01
Test of overall effect size: z = -1.70, p-value = 0.09

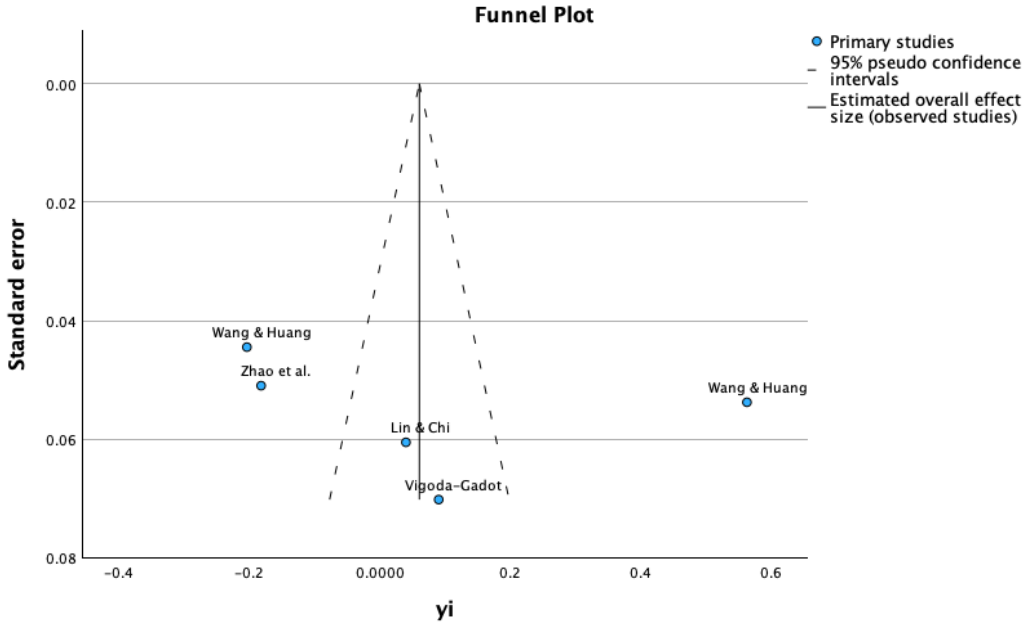


EK-19: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

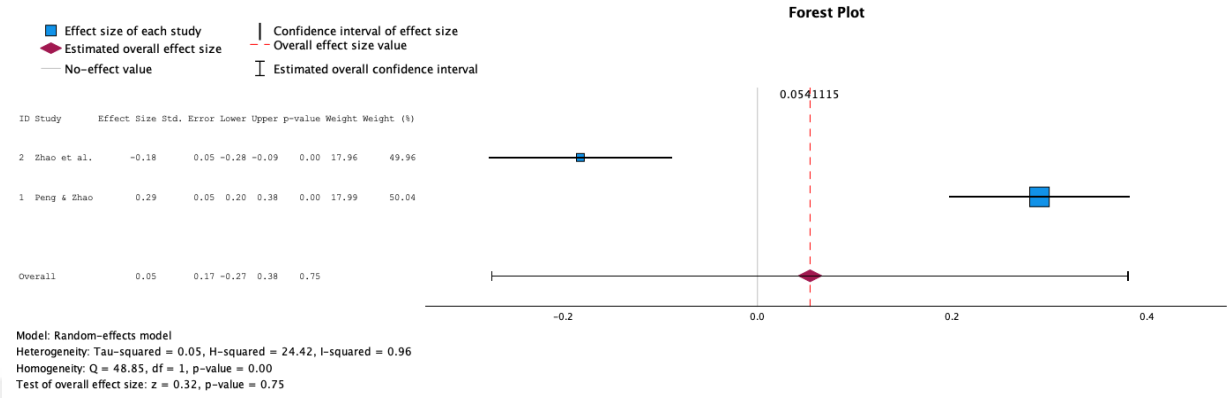


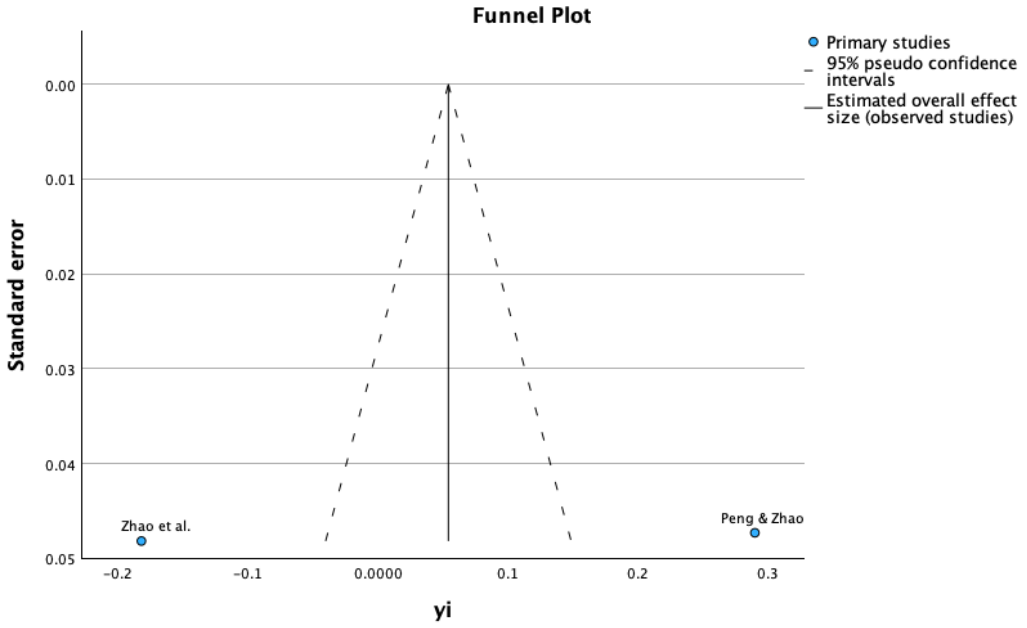
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Wang & Huang	-0.20	0.04	-0.29	-0.12	0.00	12.04	20.29
5	Zhao et al.	-0.18	0.05	-0.28	-0.08	0.00	11.95	20.14
4	Lin & Chi	0.04	0.06	-0.08	0.16	0.51	11.80	19.89
1	Vigoda-Gadot	0.09	0.07	-0.05	0.23	0.20	11.63	19.60
3	Wang & Huang	0.56	0.05	0.46	0.67	0.00	11.91	20.07
	Overall	0.06	0.13	-0.19	0.32	0.64		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.08, H-squared = 28.16, I-squared = 0.96
Homogeneity: Q = 143.91, df = 4, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 0.47, p-value = 0.64

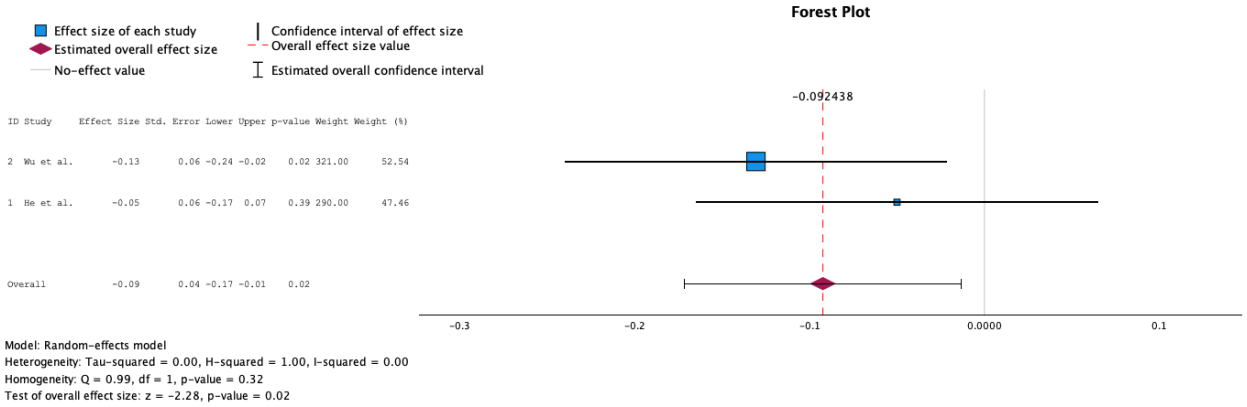


EK-20: META-ANALİZDE İNCELENEN ÇİN GELENEKSELLİĞİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



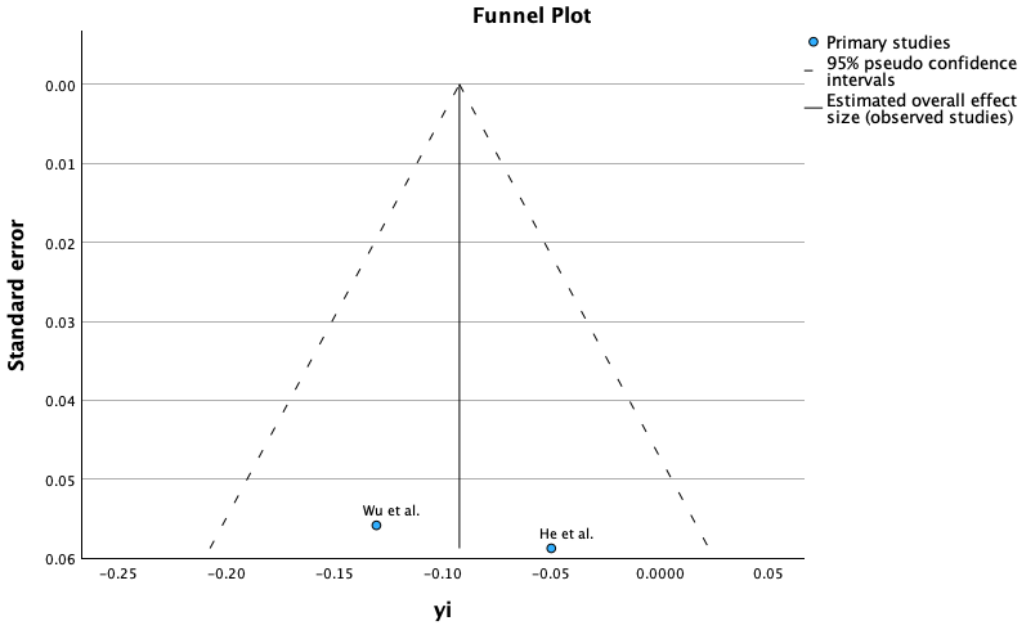


EK-21: META-ANALİZDE İNCELENEN S-S GUANXI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

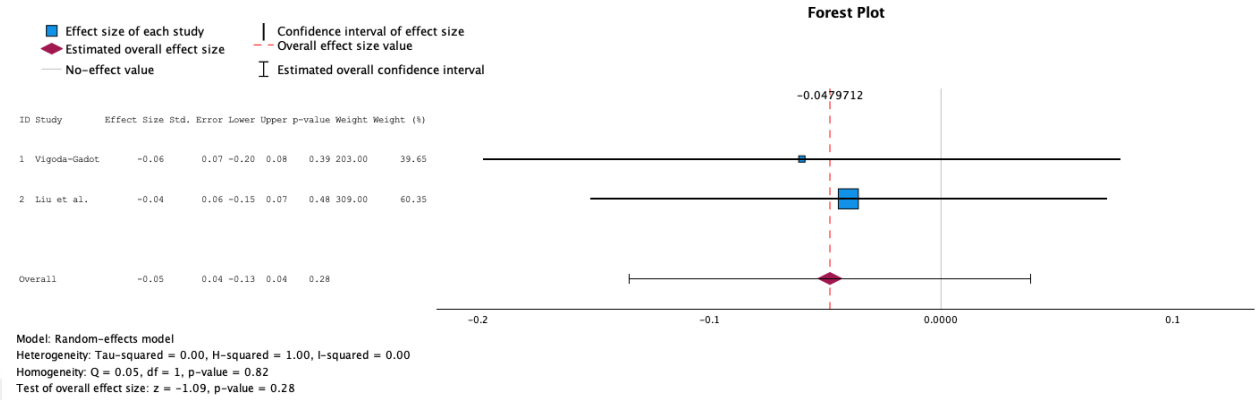


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Wu et al.	-0.13	0.06	-0.24	-0.02	0.02	321.00	52.54
1	He et al.	-0.05	0.06	-0.17	0.07	0.39	290.00	47.46
	Overall	-0.09	0.04	-0.17	-0.01	0.02		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.00, I-squared = 0.00
Homogeneity: Q = 0.99, df = 1, p-value = 0.32
Test of overall effect size: z = -2.28, p-value = 0.02

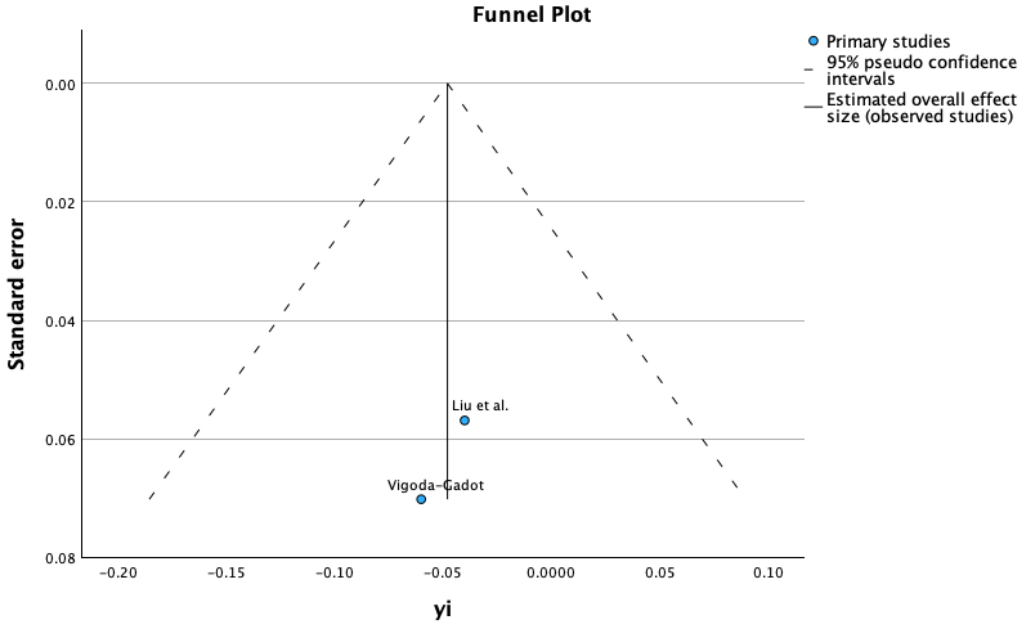


EK-22: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞ ÖZERKLİĞİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

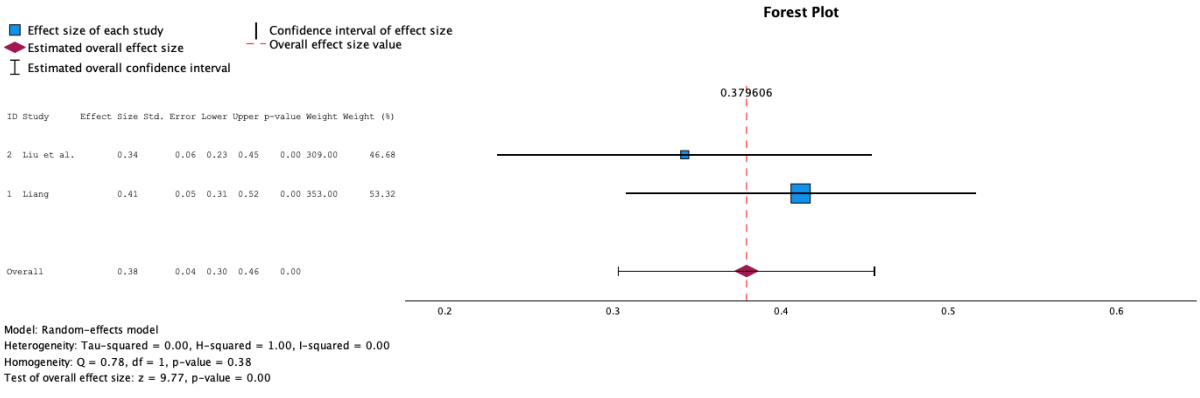


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Vigoda-Gadot	-0.06	0.07	-0.20	0.08	0.39	203.00	39.65
2	Liu et al.	-0.04	0.06	-0.15	0.07	0.48	309.00	60.35
	Overall	-0.05	0.04	-0.13	0.04	0.28		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.00, I-squared = 0.00
Homogeneity: Q = 0.05, df = 1, p-value = 0.82
Test of overall effect size: z = -1.09, p-value = 0.28

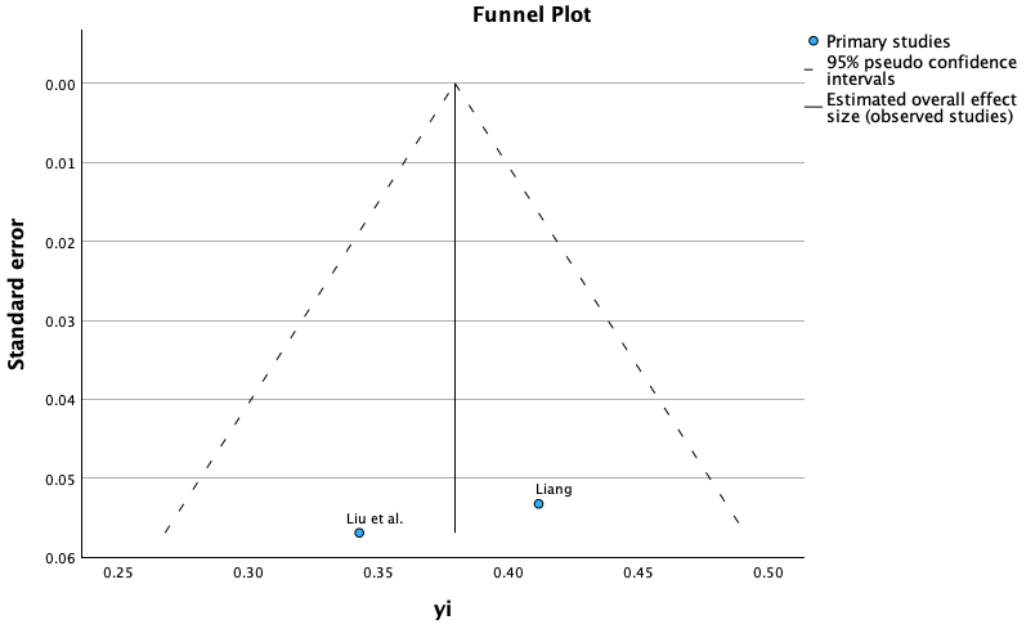


EK-23: META-ANALİZDE İNCELENEN VATANDAŞLIK BASKISI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

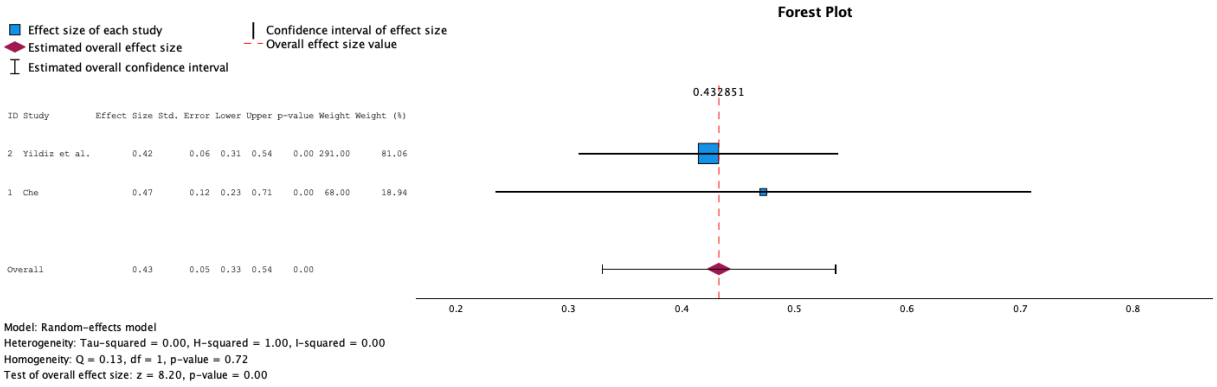


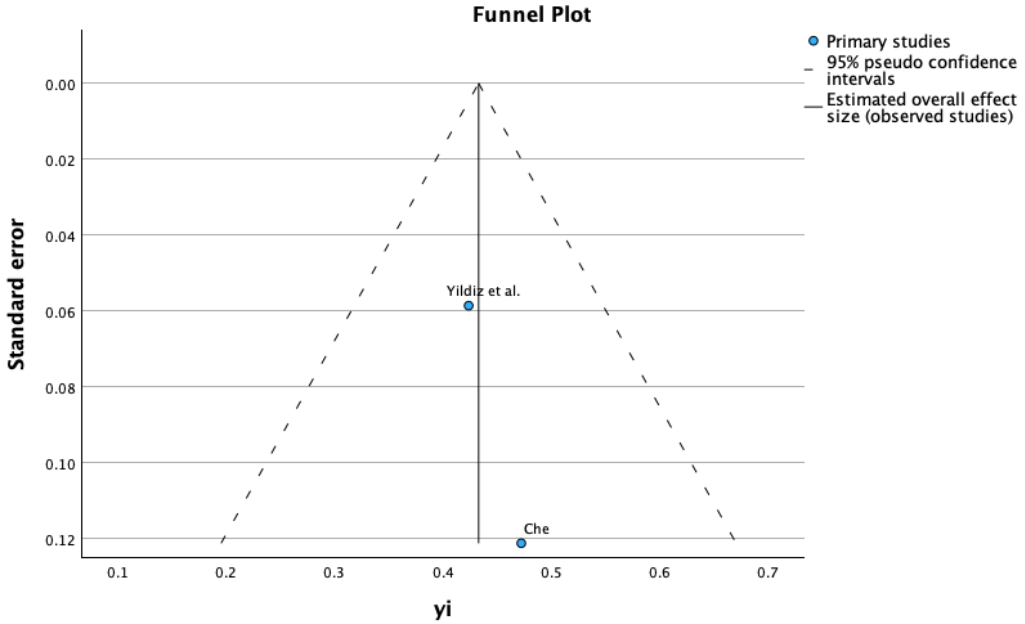
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Liu et al.	0.34	0.06	0.23	0.45	0.00	309.00	46.68
1	Liang	0.41	0.05	0.31	0.52	0.00	353.00	53.32
	Overall	0.38	0.04	0.30	0.46	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.00, I-squared = 0.00
Homogeneity: Q = 0.78, df = 1, p-value = 0.38
Test of overall effect size: z = 9.77, p-value = 0.00

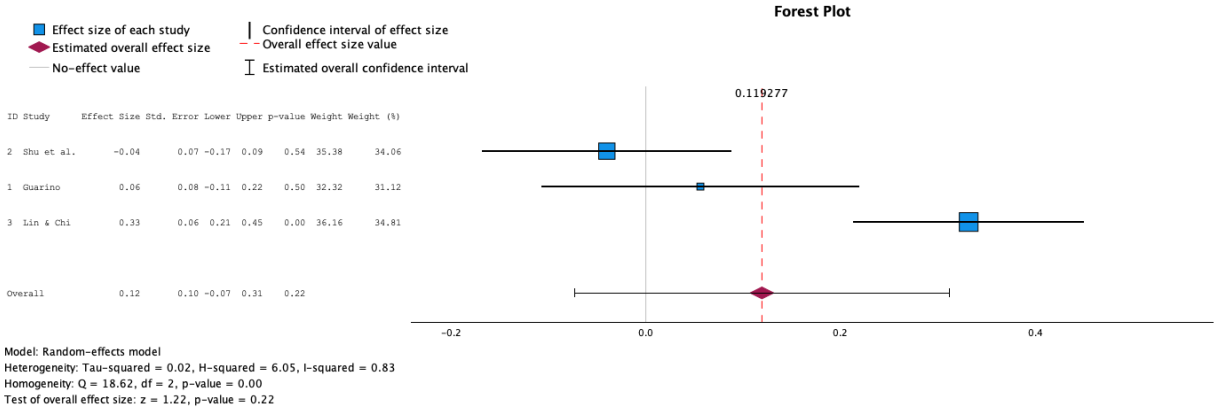


EK-24: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜTE YÖNELİK ÖFKE DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



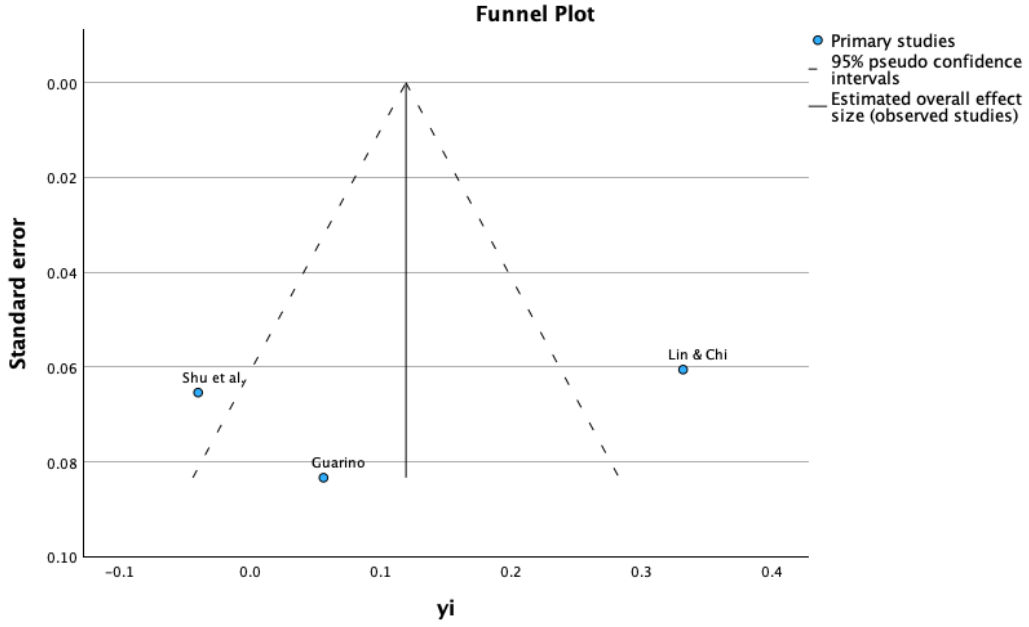


EK-25: META-ANALİZDE İNCELENEN EŞİTLİK DUYARLILIĞI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

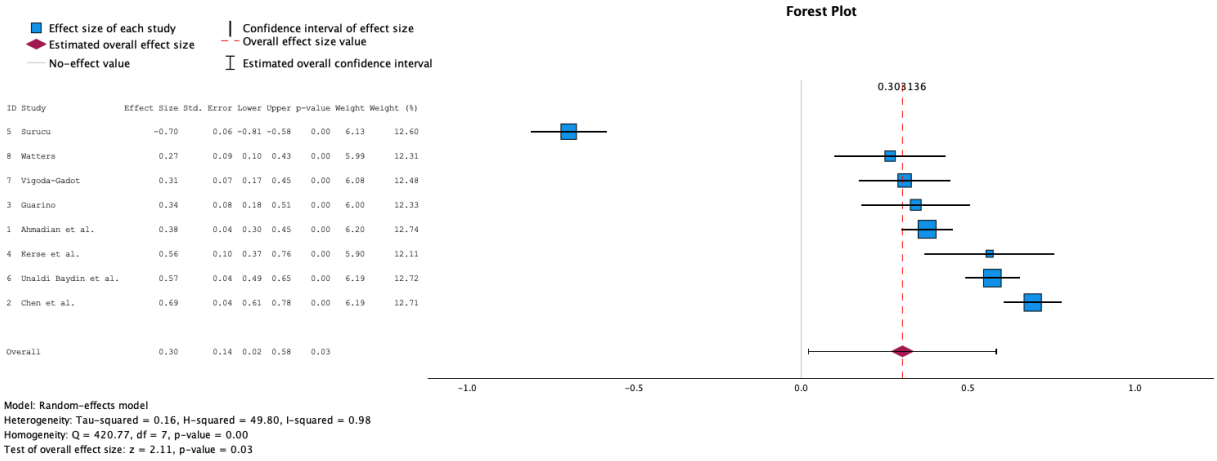


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Shu et al.	-0.04	0.07	-0.17	0.09	0.54	35.38	34.06
1	Guarino	0.06	0.08	-0.11	0.22	0.50	32.32	31.12
3	Lin & Chi	0.33	0.06	0.21	0.45	0.00	36.16	34.81
	Overall	0.12	0.10	-0.07	0.31	0.22		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.02, H-squared = 6.05, I-squared = 0.83
Homogeneity: Q = 18.62, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 1.22, p-value = 0.22

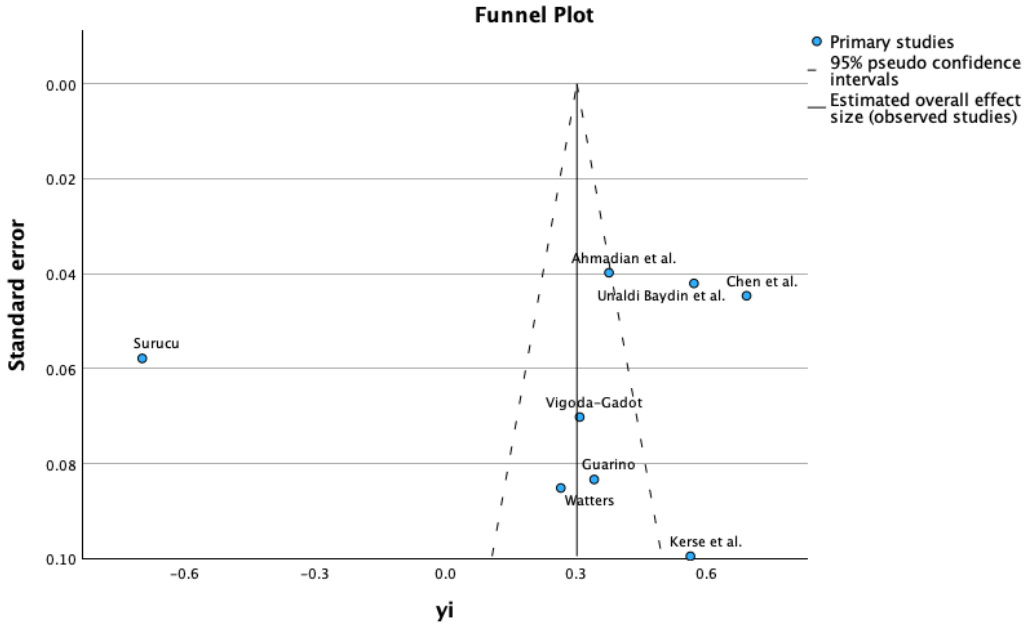


EK-26: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞ STRESİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

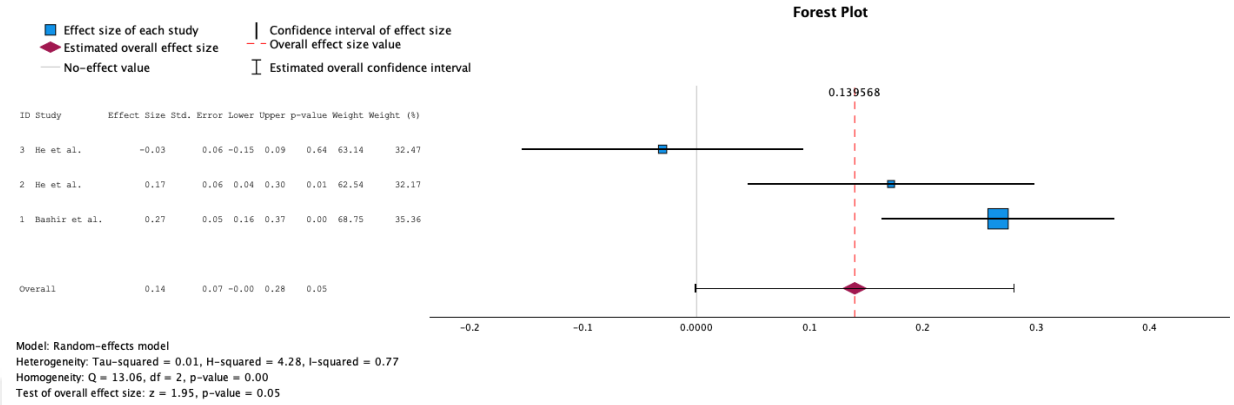


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
5	Surucu	-0.70	0.06	-0.81	-0.58	0.00	6.13	12.60
8	Watters	0.27	0.09	0.10	0.43	0.00	5.99	12.31
7	Vigoda-Gadot	0.31	0.07	0.17	0.45	0.00	6.08	12.48
3	Guarino	0.34	0.08	0.18	0.51	0.00	6.00	12.33
1	Ahmadian et al.	0.38	0.04	0.30	0.45	0.00	6.20	12.74
4	Kerse et al.	0.56	0.10	0.37	0.76	0.00	5.90	12.11
6	Unaldi Baydin et al.	0.57	0.04	0.49	0.65	0.00	6.19	12.72
2	Chen et al.	0.69	0.04	0.61	0.78	0.00	6.19	12.71
	Overall	0.30	0.14	0.02	0.58	0.03		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.16, H-squared = 49.80, I-squared = 0.98
Homogeneity: Q = 420.77, df = 7, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 2.11, p-value = 0.03

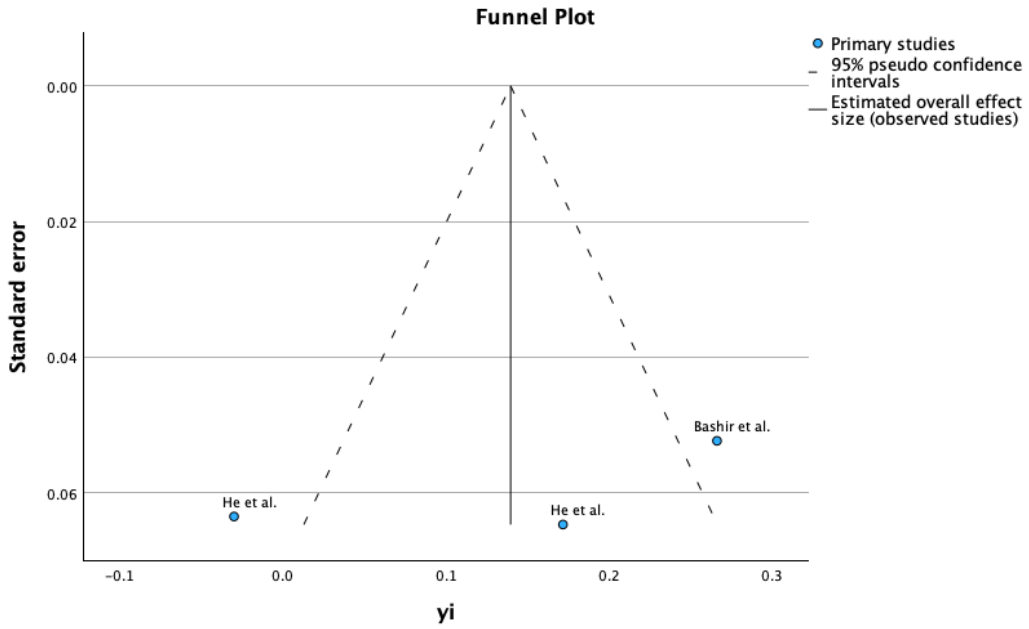


EK-27: META-ANALİZDE İNCELENEN OLUMSUZ ETKİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

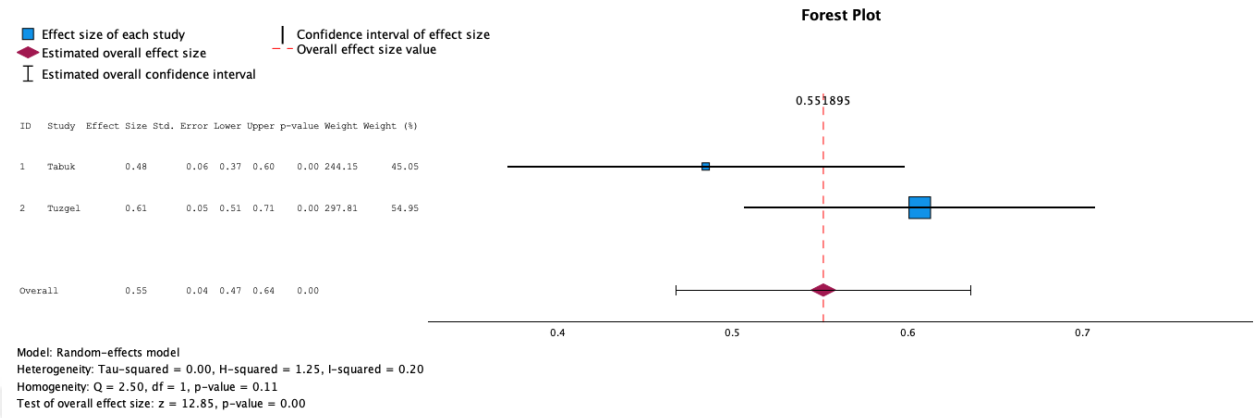


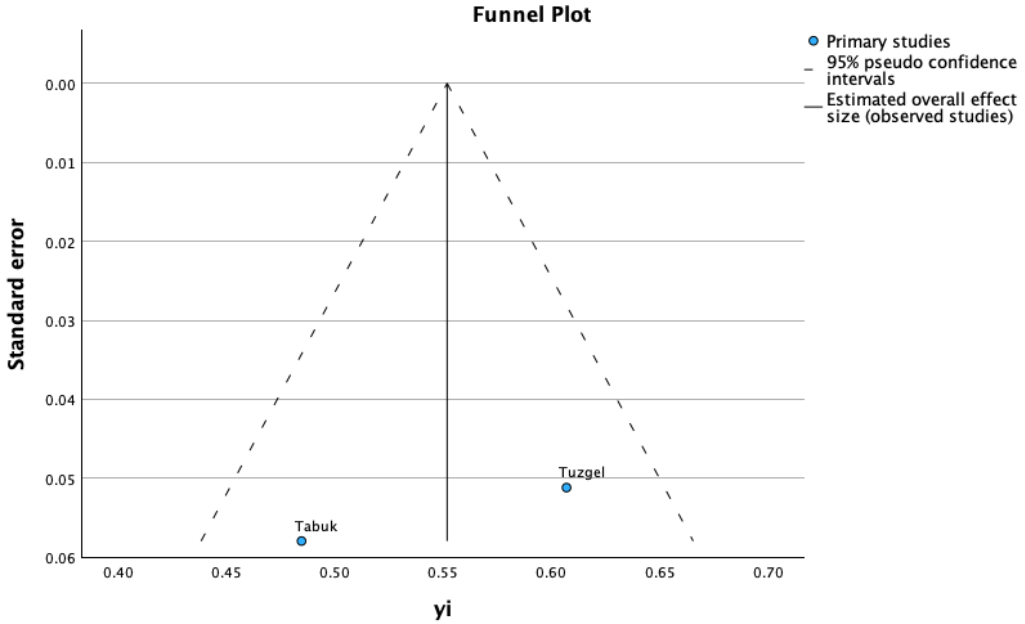
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
3	He et al.	-0.03	0.06	-0.15	0.09	0.64	63.14	32.47
2	He et al.	0.17	0.06	0.04	0.30	0.01	62.54	32.17
1	Bashir et al.	0.27	0.05	0.16	0.37	0.00	68.75	35.36
	Overall	0.14	0.07	-0.00	0.28	0.05		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 4.28, I-squared = 0.77
Homogeneity: Q = 13.06, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 1.95, p-value = 0.05

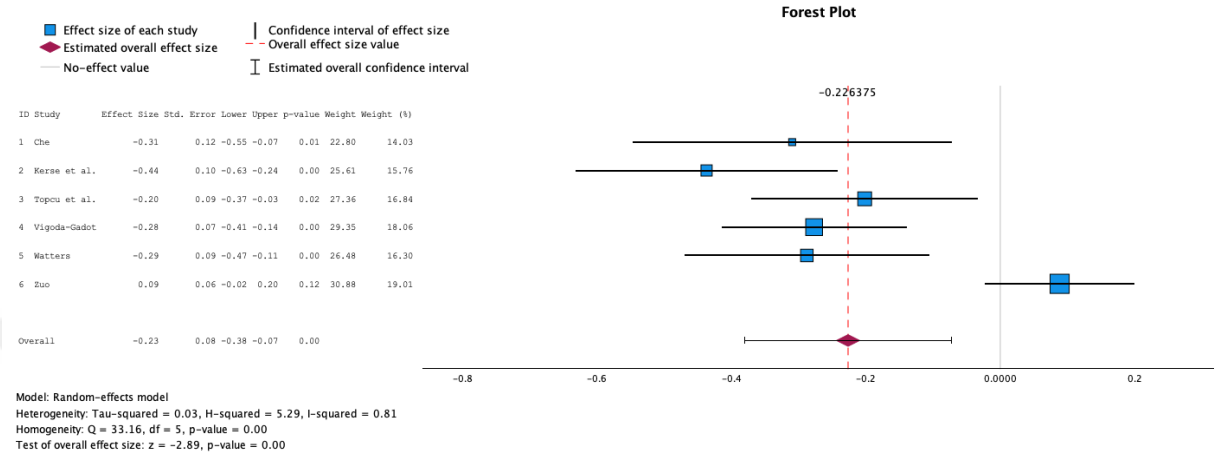


EK-28: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞE YABANCILAŞMA DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



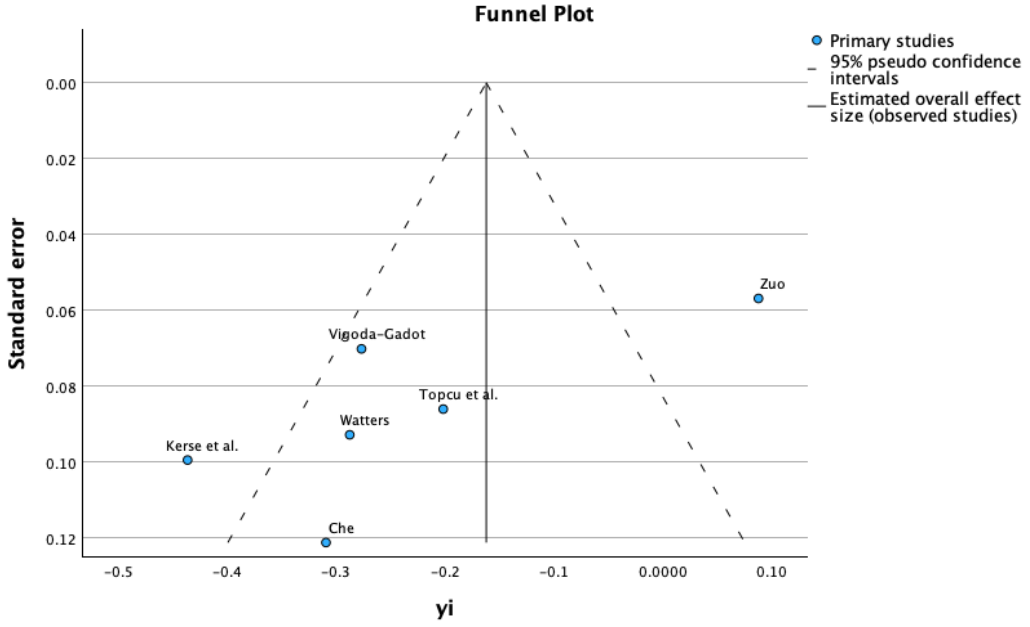


EK-29: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞ TATMİNİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

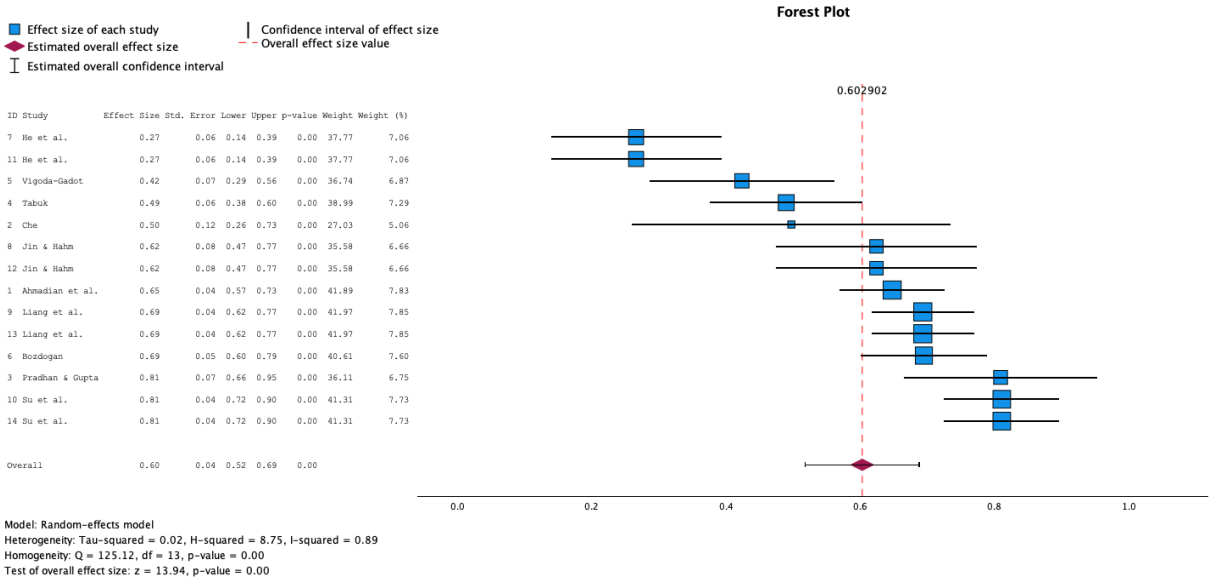


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Che	-0.31	0.12	-0.55	-0.07	0.01	22.80	14.03
2	Kerse et al.	-0.44	0.10	-0.63	-0.24	0.00	25.61	15.76
3	Topcu et al.	-0.20	0.09	-0.37	-0.03	0.02	27.36	16.84
4	Vigoda-Gadot	-0.28	0.07	-0.41	-0.14	0.00	29.35	18.06
5	Watters	-0.29	0.09	-0.47	-0.11	0.00	26.48	16.30
6	Zuo	0.09	0.06	-0.02	0.20	0.12	30.88	19.01
	Overall	-0.23	0.08	-0.38	-0.07	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.03, H-squared = 5.29, I-squared = 0.81
Homogeneity: Q = 33.16, df = 5, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = -2.89, p-value = 0.00

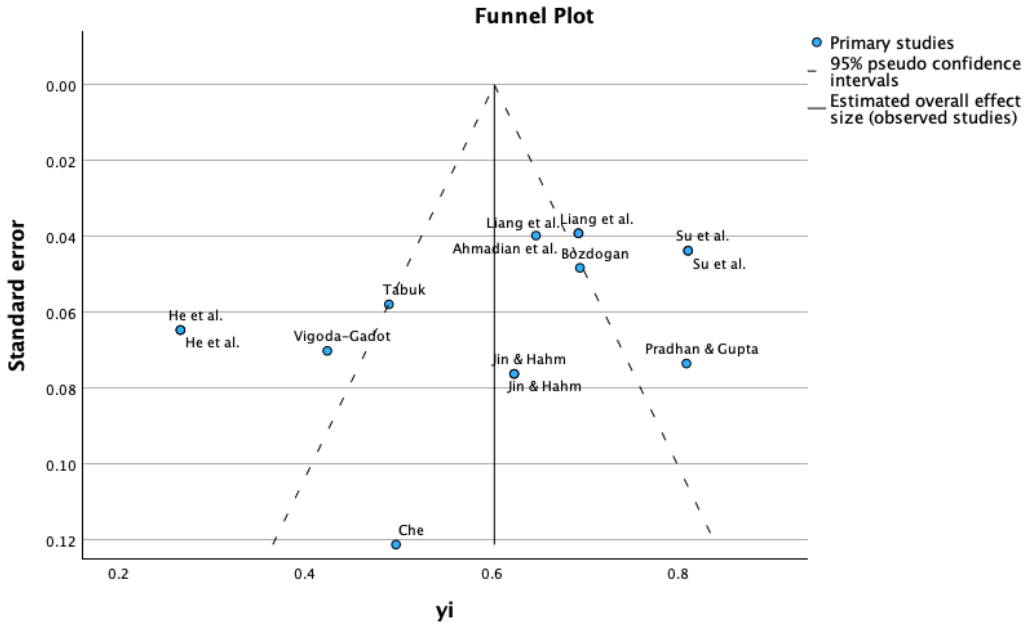


EK-30: META-ANALİZDE İNCELENEN TÜKENMİŞLİK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

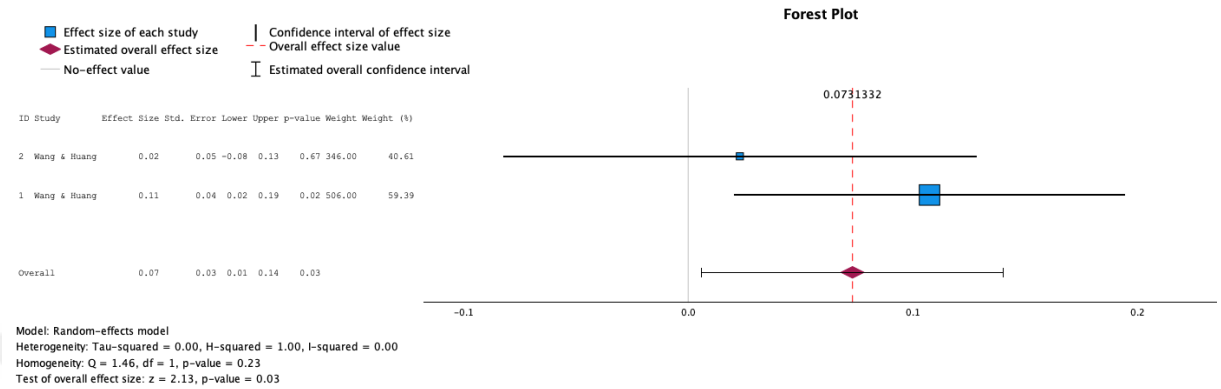


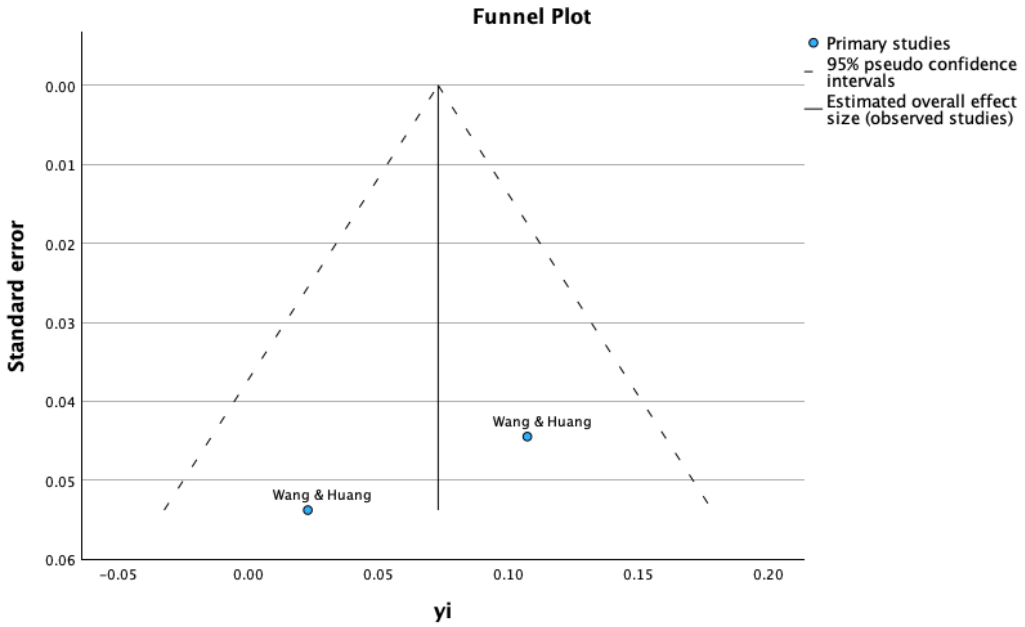
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
7	He et al.	0.27	0.06	0.14	0.39	0.00	37.77	7.06
11	He et al.	0.27	0.06	0.14	0.39	0.00	37.77	7.06
5	Vigoda-Gadot	0.42	0.07	0.29	0.56	0.00	36.74	6.87
4	Tabuk	0.49	0.06	0.38	0.60	0.00	38.99	7.29
2	Che	0.50	0.12	0.26	0.73	0.00	27.03	5.06
8	Jin & Hahm	0.62	0.08	0.47	0.77	0.00	35.58	6.66
12	Jin & Hahm	0.62	0.08	0.47	0.77	0.00	35.58	6.66
1	Ahmadian et al.	0.65	0.04	0.57	0.73	0.00	41.89	7.83
9	Liang et al.	0.69	0.04	0.62	0.77	0.00	41.97	7.85
13	Liang et al.	0.69	0.04	0.62	0.77	0.00	41.97	7.85
6	Bozdogan	0.69	0.05	0.60	0.79	0.00	40.61	7.60
3	Pradhan & Gupta	0.81	0.07	0.66	0.95	0.00	36.11	6.75
10	Su et al.	0.81	0.04	0.72	0.90	0.00	41.31	7.73
14	Su et al.	0.81	0.04	0.72	0.90	0.00	41.31	7.73
	Overall	0.60	0.04	0.52	0.69	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.02, H-squared = 8.75, I-squared = 0.89
Homogeneity: Q = 125.12, df = 13, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 13.94, p-value = 0.00

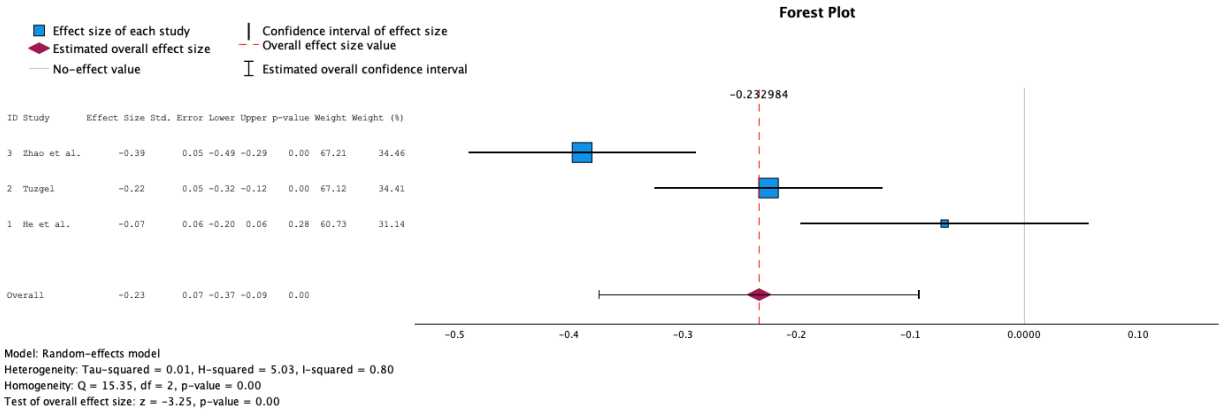


EK-31: META-ANALİZDE İNCELENEN YÖNETİME GÜVEN DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



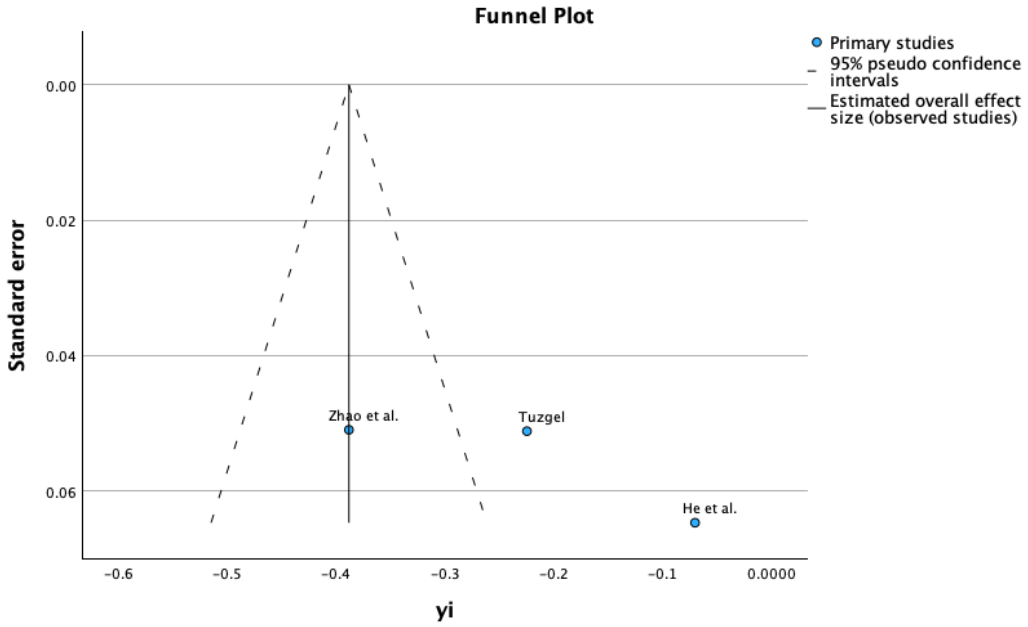


EK-32: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

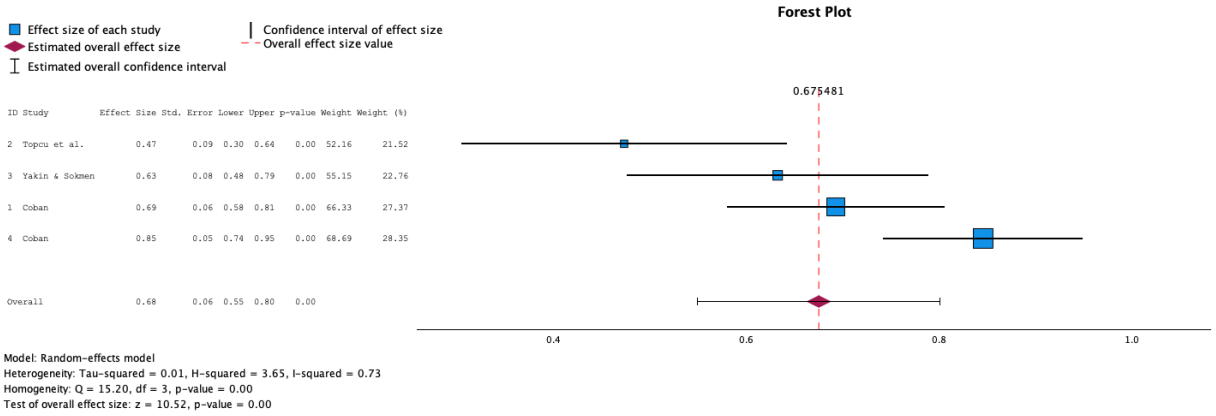


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
3	Zhao et al.	-0.39	0.05	-0.49	-0.29	0.00	67.21	34.46
2	Tuzgel	-0.22	0.05	-0.32	-0.12	0.00	67.12	34.41
1	He et al.	-0.07	0.06	-0.20	0.06	0.28	60.73	31.14
	Overall	-0.23	0.07	-0.37	-0.09	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 5.03, I-squared = 0.80
Homogeneity: Q = 15.35, df = 2, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = -3.25, p-value = 0.00

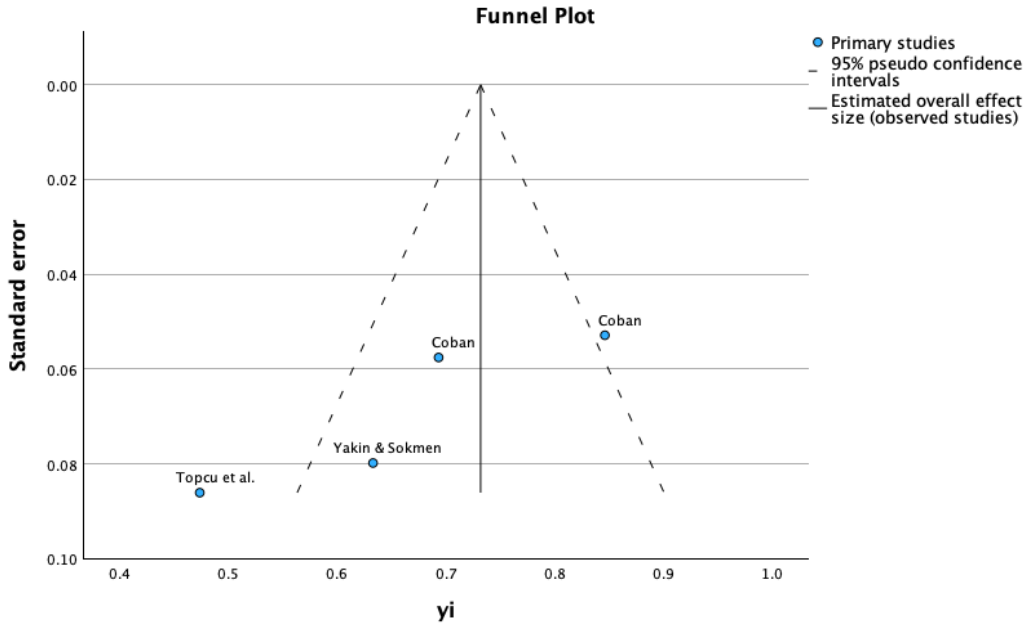


EK-33: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜTSEL SİNİZM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

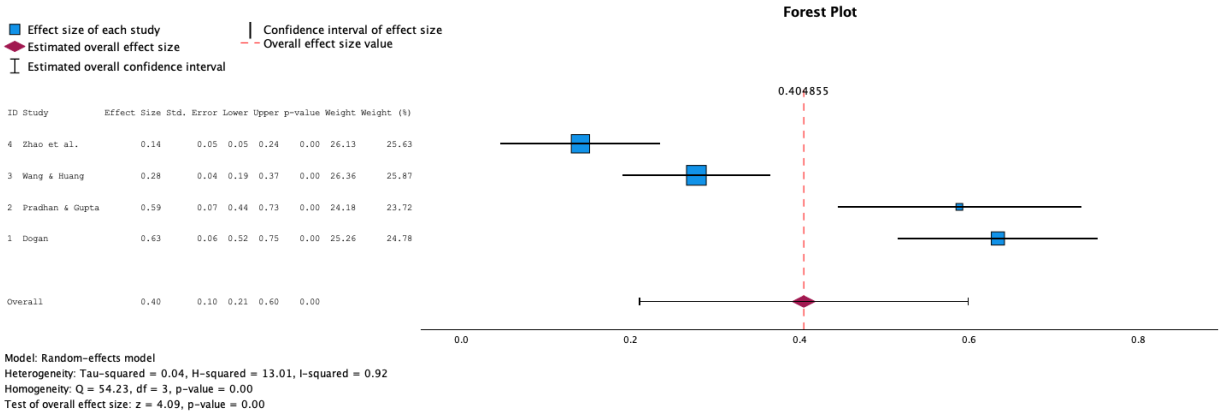


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Topcu et al.	0.47	0.09	0.30	0.64	0.00	52.16	21.52
3	Yakin & Sokmen	0.63	0.08	0.48	0.79	0.00	55.15	22.76
1	Coban	0.69	0.06	0.58	0.81	0.00	66.33	27.37
4	Coban	0.85	0.05	0.74	0.95	0.00	68.69	28.35
	Overall	0.68	0.06	0.55	0.80	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 3.65, I-squared = 0.73
Homogeneity: Q = 15.20, df = 3, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 10.52, p-value = 0.00

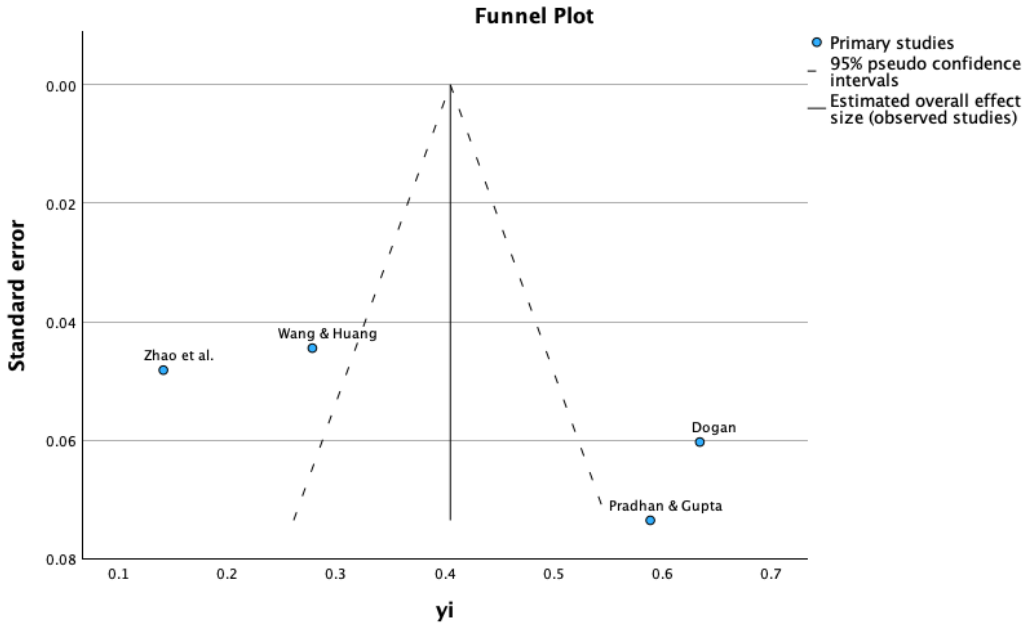


EK-34: META-ANALİZDE İNCELENEN İSTİSMARCI YÖNETİM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

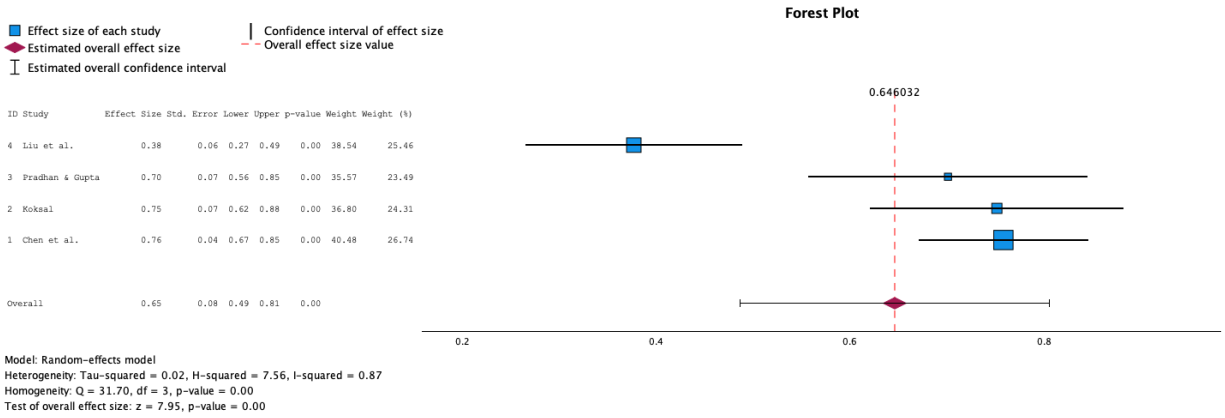


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
4	Zhao et al.	0.14	0.05	0.05	0.24	0.00	26.13	25.63
3	Wang & Huang	0.28	0.04	0.19	0.37	0.00	26.36	25.87
2	Pradhan & Gupta	0.59	0.07	0.44	0.73	0.00	24.18	23.72
1	Dogan	0.63	0.06	0.52	0.75	0.00	25.26	24.78
	Overall	0.40	0.10	0.21	0.60	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.04, H-squared = 13.01, I-squared = 0.92
Homogeneity: Q = 54.23, df = 3, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 4.09, p-value = 0.00

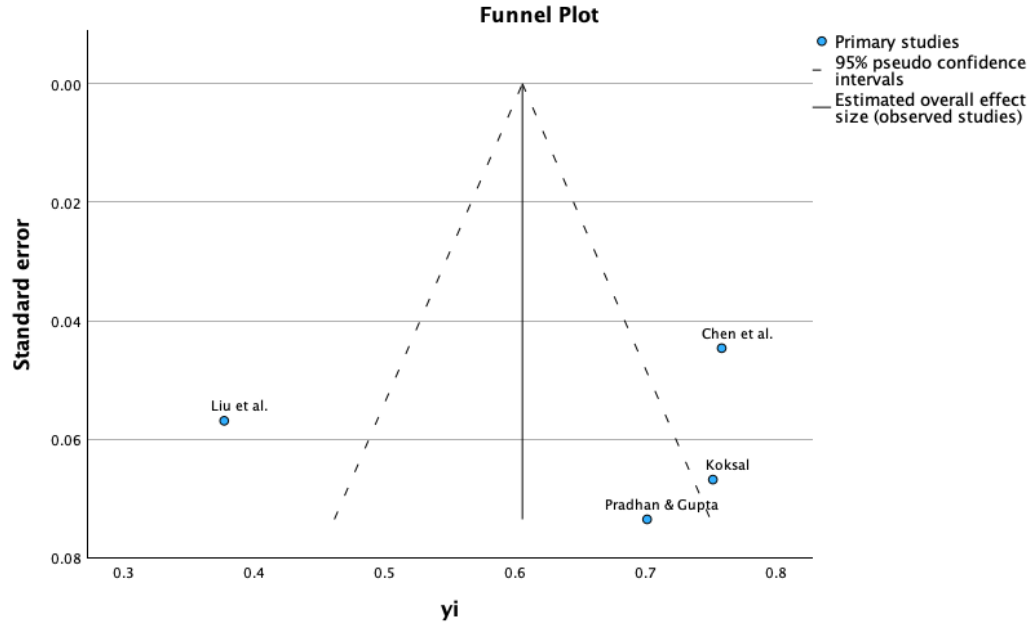


EK-35: META-ANALİZDE İNCELENEN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

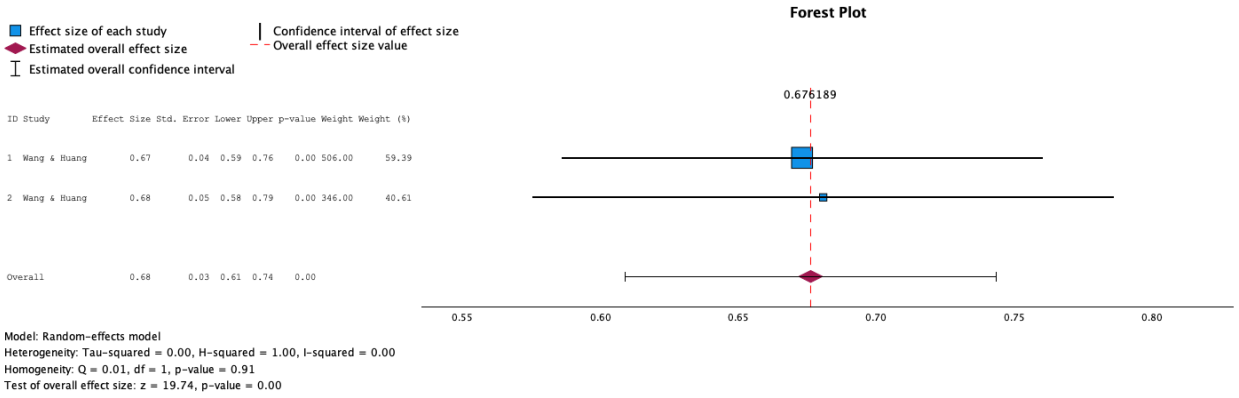


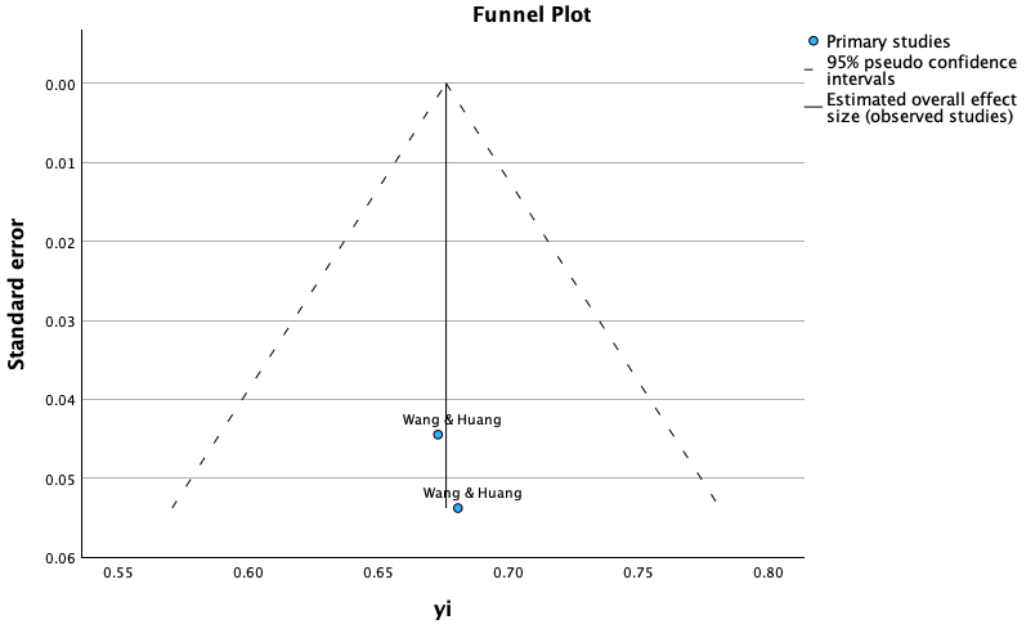
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
4	Liu et al.	0.38	0.06	0.27	0.49	0.00	38.54	25.46
3	Pradhan & Gupta	0.70	0.07	0.56	0.85	0.00	35.57	23.49
2	Koksal	0.75	0.07	0.62	0.88	0.00	36.80	24.31
1	Chen et al.	0.76	0.04	0.67	0.85	0.00	40.48	26.74
	Overall	0.65	0.08	0.49	0.81	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.02, H-squared = 7.56, I-squared = 0.87
Homogeneity: Q = 31.70, df = 3, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = 7.95, p-value = 0.00

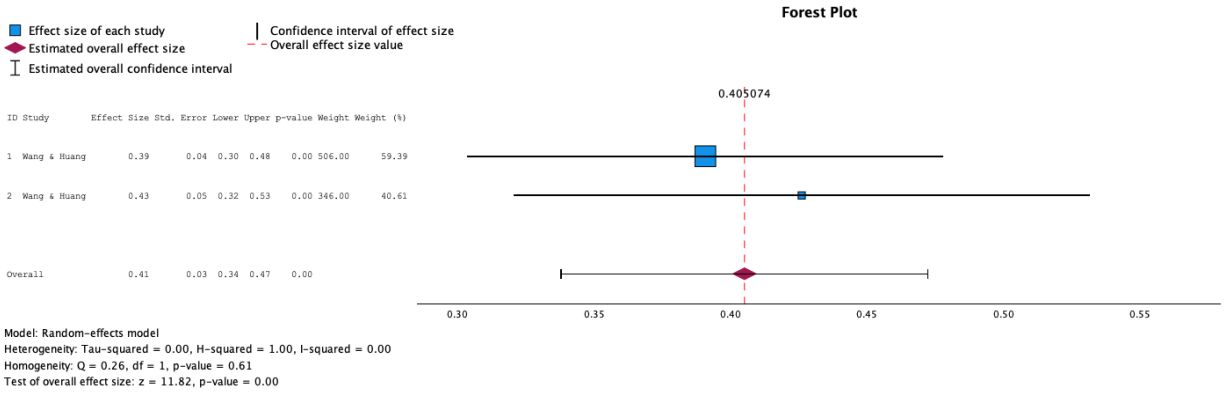


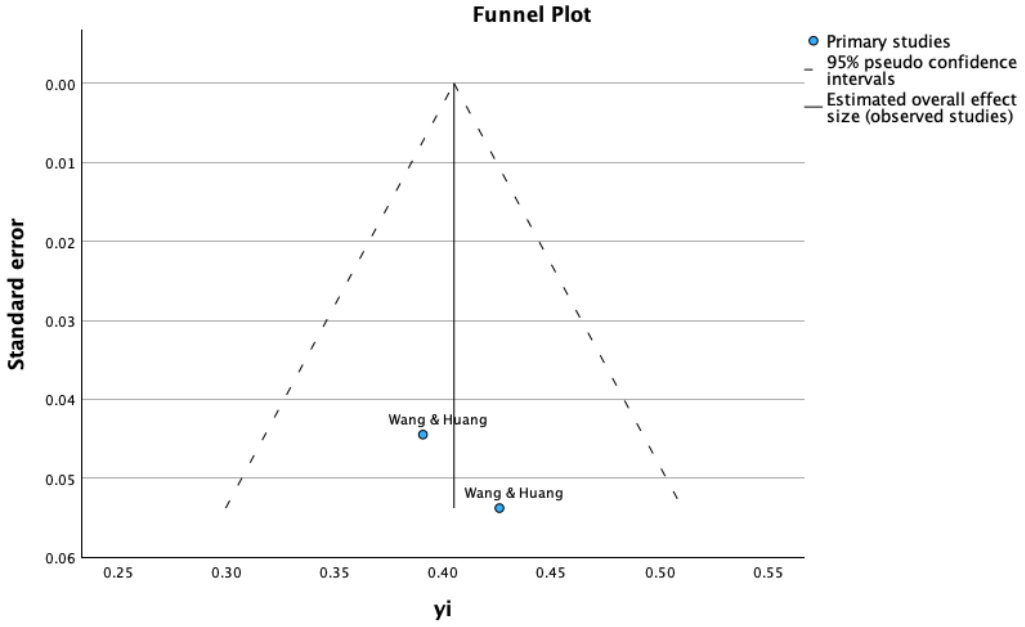
EK-36: META-ANALİZDE İNCELENEN HİSSEDİLEN ZORUNLULUK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



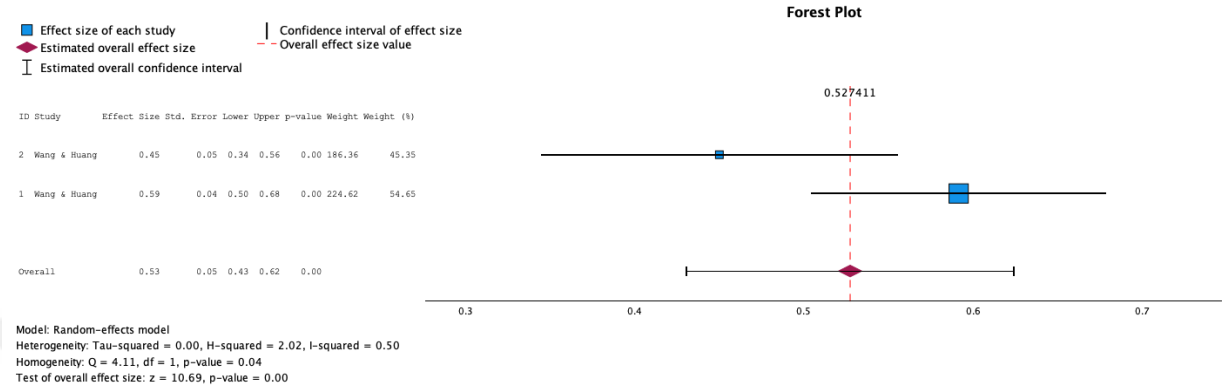


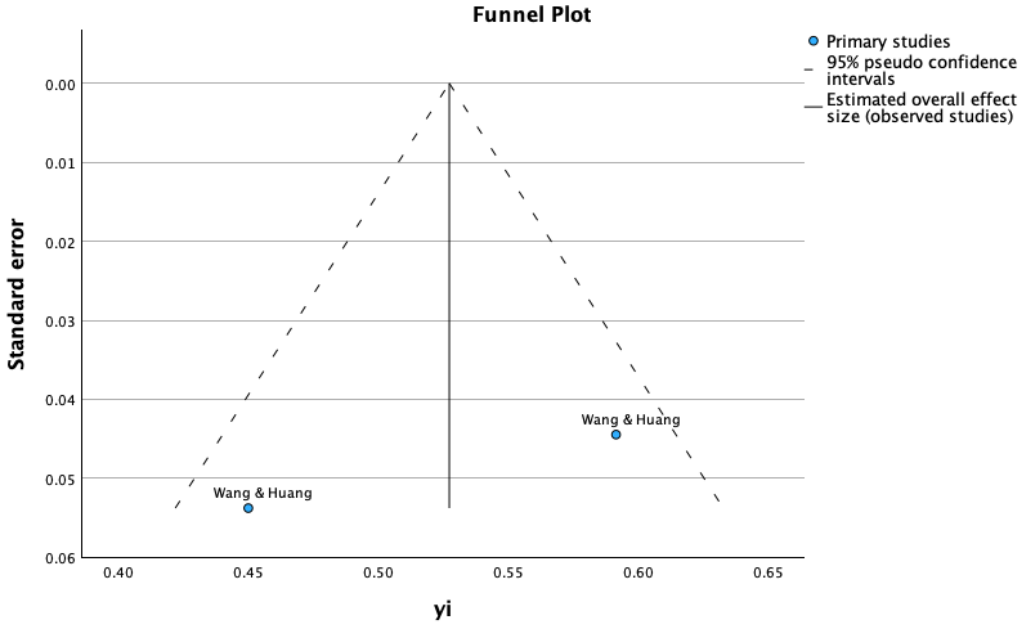
EK-37: META-ANALİZDE İNCELENEN GÜVENİLME DUYGUSU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



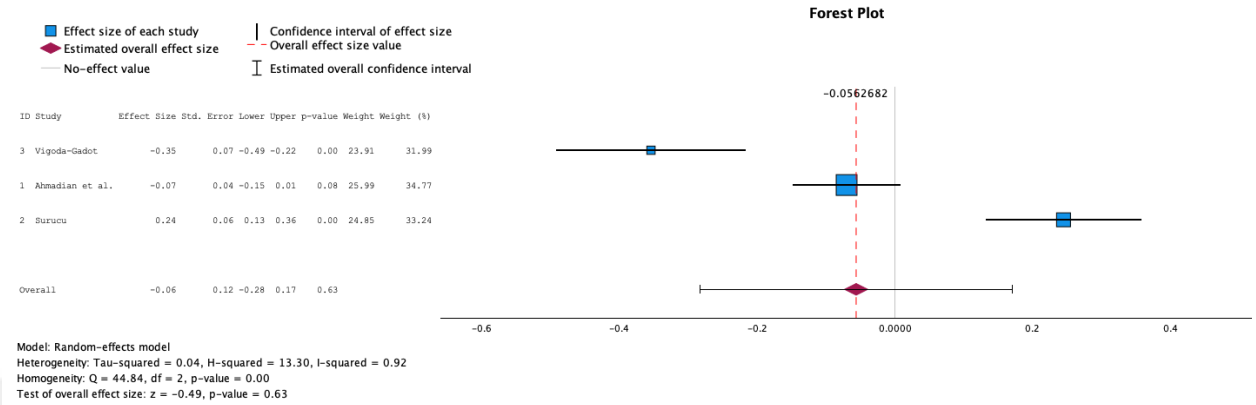


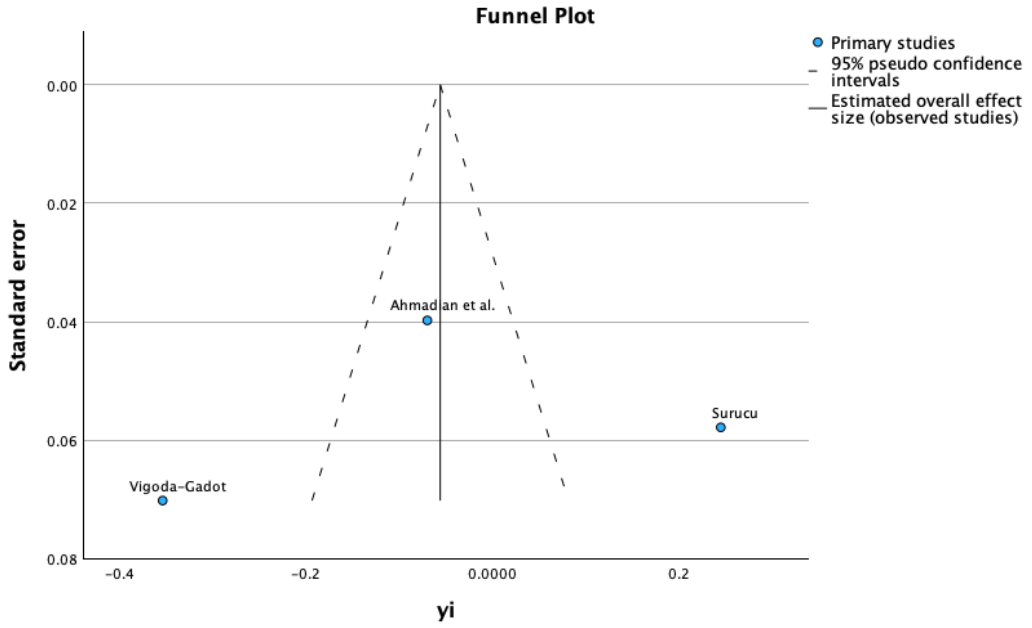
EK-38: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



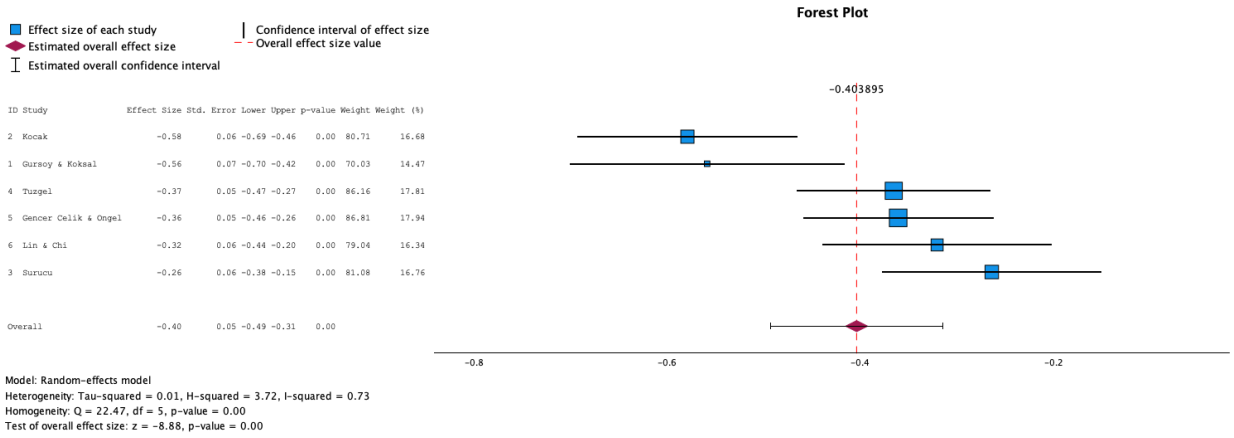


EK-39: META-ANALİZDE İNCELENEN İNOVASYON İKLİMİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



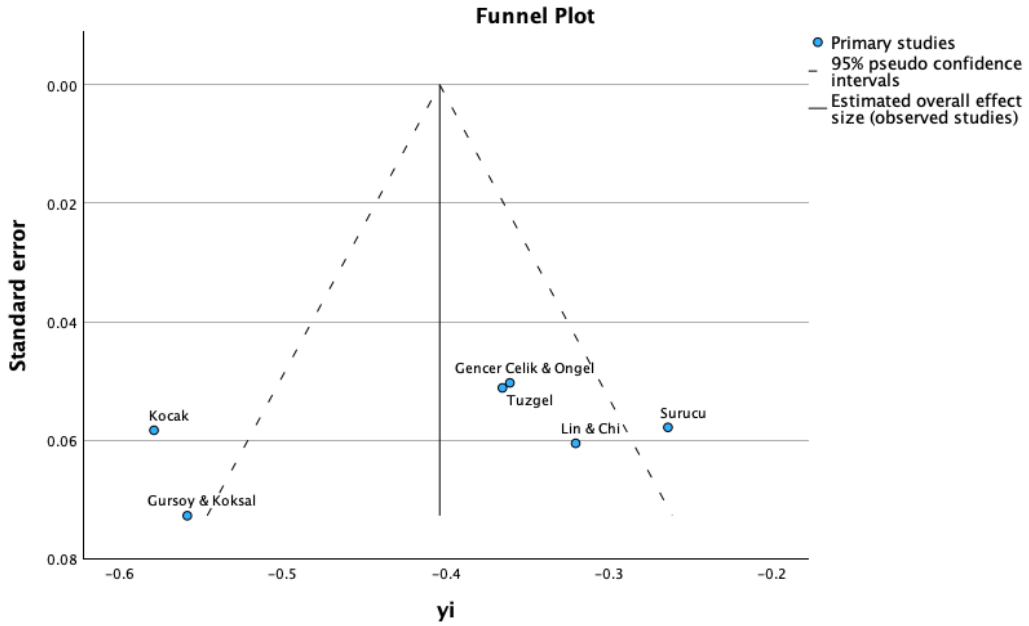


EK-40: META-ANALİZDE İNCELENEN LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

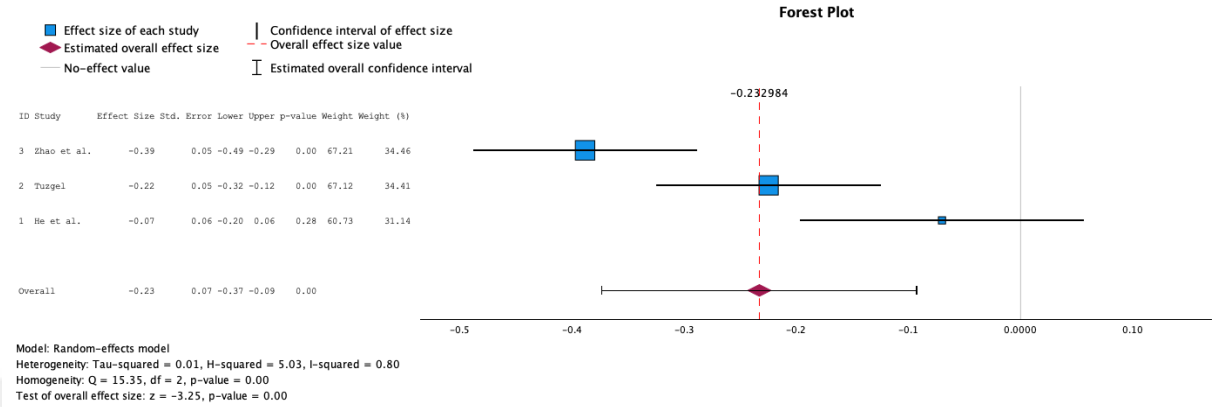


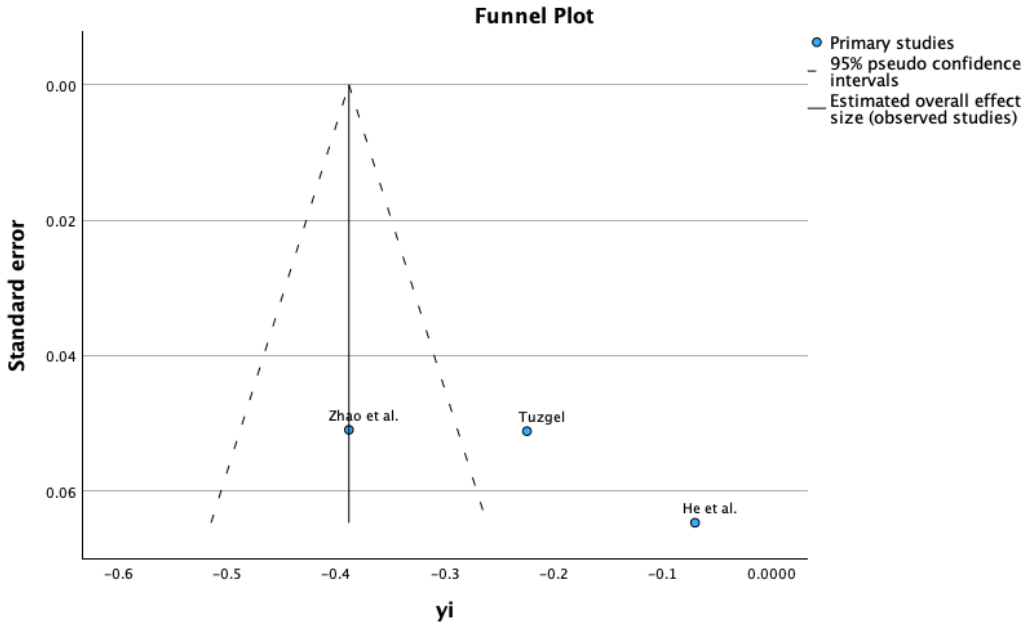
ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Kocak	-0.58	0.06	-0.69	-0.46	0.00	80.71	16.68
1	Gursoy & Koksal	-0.56	0.07	-0.70	-0.42	0.00	70.03	14.47
4	Tuzgel	-0.37	0.05	-0.47	-0.27	0.00	86.16	17.81
5	Gencer Celik & Ongel	-0.36	0.05	-0.46	-0.26	0.00	86.81	17.94
6	Lin & Chi	-0.32	0.06	-0.44	-0.20	0.00	79.04	16.34
3	Surucu	-0.26	0.06	-0.38	-0.15	0.00	81.08	16.76
	Overall	-0.40	0.05	-0.49	-0.31	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.01, H-squared = 3.72, I-squared = 0.73
Homogeneity: Q = 22.47, df = 5, p-value = 0.00
Test of overall effect size: z = -8.88, p-value = 0.00

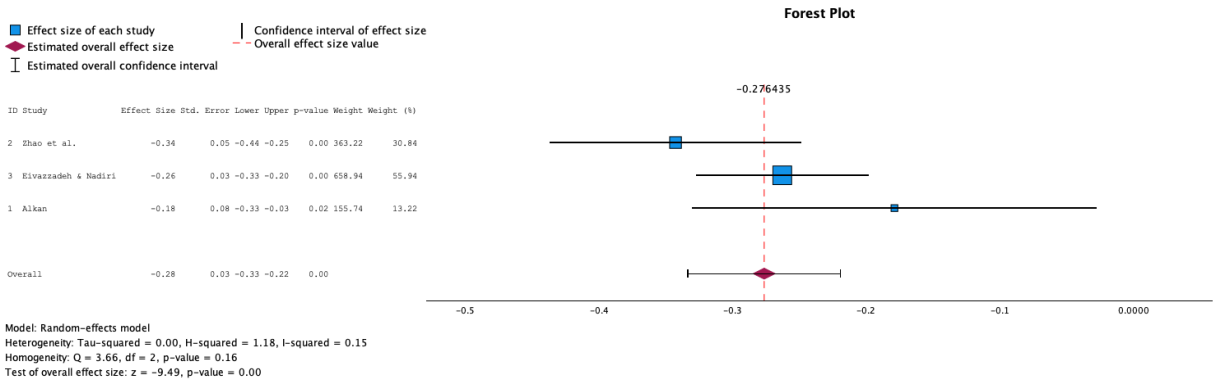


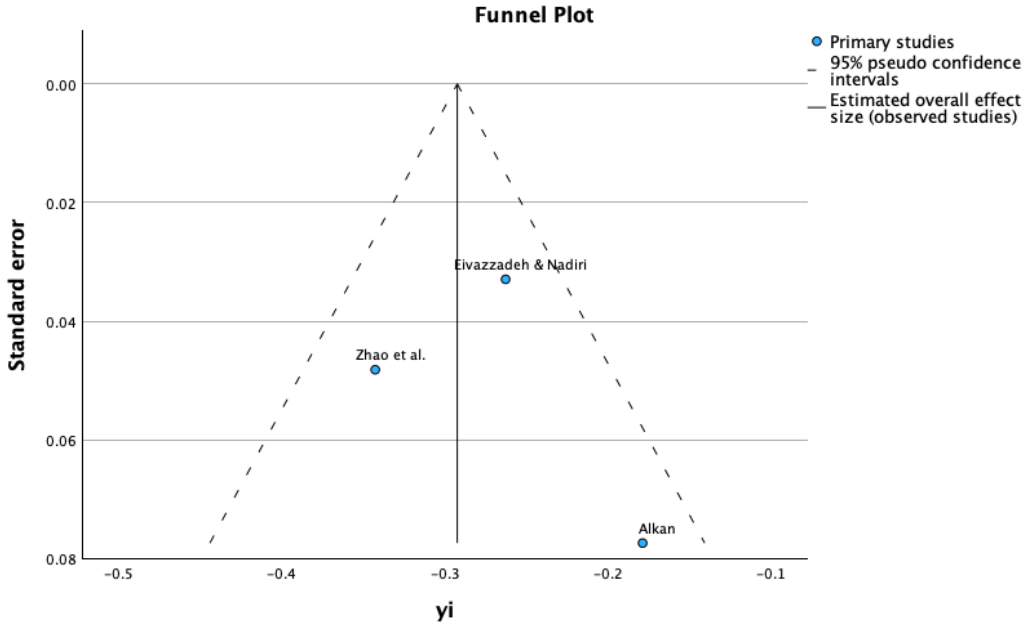
EK-41: META-ANALİZDE İNCELENEN ÖRGÜTSEL KİMLİK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



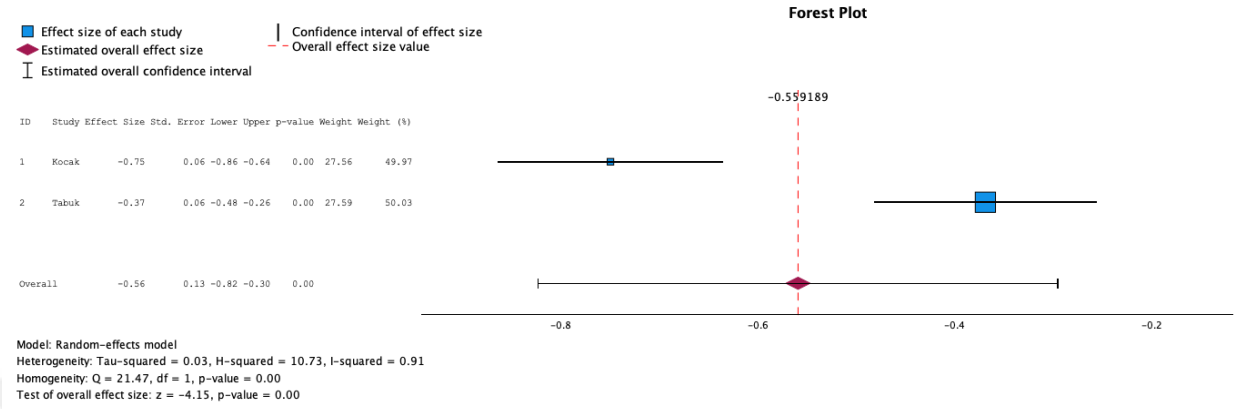


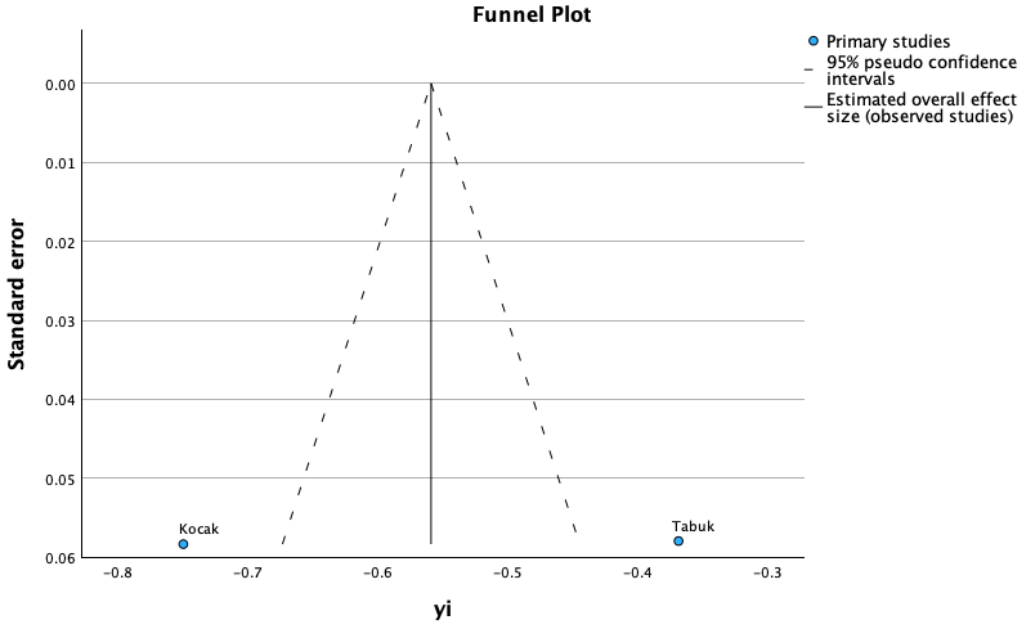
EK-42: META-ANALİZDE İNCELENEN PSİKOLOJİK GÜVENLİK DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



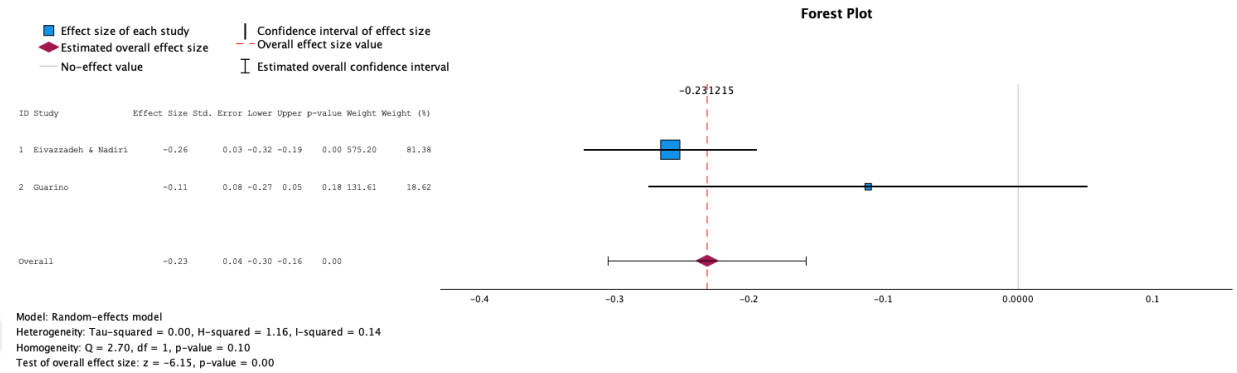


EK-43: META-ANALİZDE İNCELENEN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



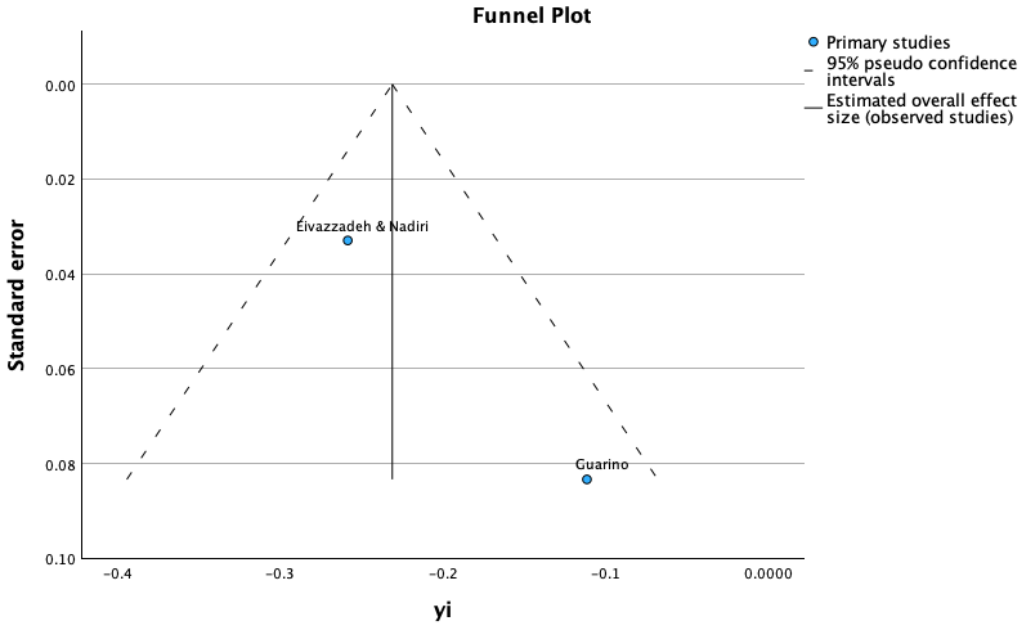


EK-44: META-ANALİZDE İNCELENEN DAĞITIM ADALETİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ

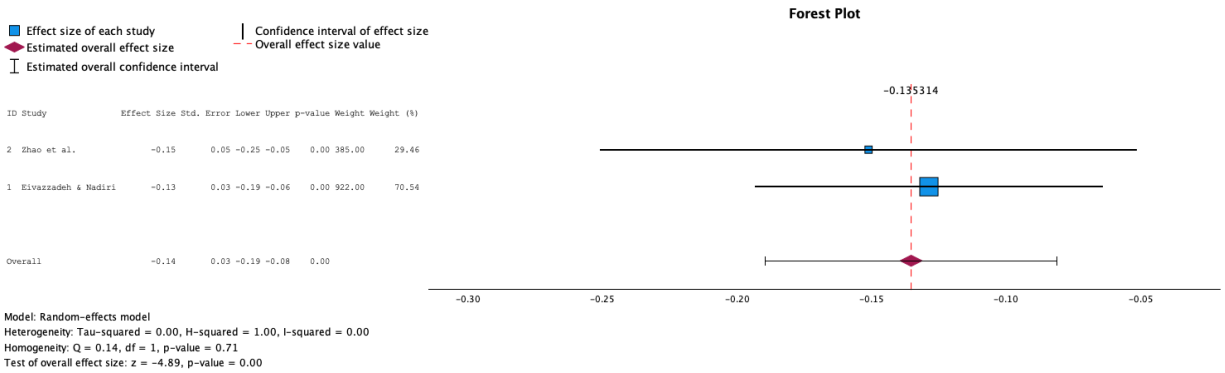


ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
1	Eivazzadeh & Nadiri	-0.26	0.03	-0.32	-0.19	0.00	575.20	81.38
2	Guarino	-0.11	0.08	-0.27	0.05	0.18	131.61	18.62
	Overall	-0.23	0.04	-0.30	-0.16	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.16, I-squared = 0.14
Homogeneity: Q = 2.70, df = 1, p-value = 0.10
Test of overall effect size: z = -6.15, p-value = 0.00



EK-45: META-ANALİZDE İNCELENEN ETKİLEŞİM ADALETİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ORMAN VE HUNİ GRAFİĞİ



ID	Study	Effect Size	Std. Error	Lower	Upper	p-value	Weight	Weight (%)
2	Zhao et al.	-0.15	0.05	-0.25	-0.05	0.00	385.00	29.46
1	Eivazzadeh & Nadiri	-0.13	0.03	-0.19	-0.06	0.00	922.00	70.54
	Overall	-0.14	0.03	-0.19	-0.08	0.00		

Model: Random-effects model
Heterogeneity: Tau-squared = 0.00, H-squared = 1.00, I-squared = 0.00
Homogeneity: Q = 0.14, df = 1, p-value = 0.71
Test of overall effect size: z = -4.89, p-value = 0.00

